



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL**

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio “Francisco José de Caldas”, de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, ciudad de Santo Domingo, parroquia Bomboli, periodo 2012-2013”.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Montoya Gaibor, César Guillermo

DIRECTOR: Granda Lazo, César Willam, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO SANTO DOMINGO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster

Granda Lazo César Willam

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio “Francisco José de Caldas”, de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, ciudad de Santo Domingo, parroquia Bomboli, periodo 2012-2013”, realizado por Montoya Gaibor César Guillermo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2013

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Montoya Gaibor César Guillermo, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio “Francisco José de Caldas”, de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, ciudad de Santo Domingo, parroquia Bomboli, periodo 2012-2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y liderazgo Educativo, siendo Mg. César Willam Granda Lazo, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice:” Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional de la Universidad”.

f.....

Autor: Montoya Gaibor César Guillermo

Cédula: 0201226065

DEDICATORIA

El presente trabajo quiero dedicar con todo mi corazón a Dios, a mis queridos padres, esposa, hijo e hijas, quienes me han brindado todo su apoyo para que pudiera culminar con este proyecto.

También lo dedico a los jóvenes estudiantes, maestros que se interesen por la investigación.

César Montoya

AGRADECIMIENTO

Este trabajo de investigación va dedicado a la comunidad de la Universidad Técnica Particular de Loja, ya que fueron quienes creyeron en la necesidad de mejorar el nivel académico de los maestros, siendo los promotores para que pueda acceder a participar como alumno de la Maestría.

Frente a las necesidades tan competitivas del mundo actual, ven necesario motivarle al maestro a mejorar sus competencias académicas, mediante programas de profesionalización, que tan acertadamente fueron organizados y que a la finalización del mismo, me nace el más sincero reconocimiento, a todos los que de una u otra manera fueron los orientadores y gestores de todo el trabajo académico desarrollado, vaya para ellos mi más sincero agradecimiento.

César Montoya

ÍNDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Necesidades de formación.....	2
1.1.1 Concepto.....	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	3
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	7
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	10
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades	11
1.2 Análisis de las necesidades de formación	15
1.2.1 Análisis organizacional.....	15
1.2.2 Análisis de la persona.....	30
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	47
1.3 Cursos de formación	60
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.....	60
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	61
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	62
1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia	63
CAPÍTULO II: METODOLOGIA.....	65
2.1 Contexto.....	66

2.2	Participantes.....	67
2.3	Diseño y métodos de investigación	71
2.3.1	Diseño de la investigación.....	71
2.3.2	Métodos de investigación.....	72
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	74
2.4.1	Técnicas de investigación	74
2.4.2	Instrumentos de investigación.....	75
2.5	Recursos.....	75
2.5.1	Talento humano	75
2.5.2	Materiales	75
2.5.3	Económicos	76
2.6	Procedimiento	77
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		78
3.1	Necesidades Formativas	79
3.2	Análisis de la formación	86
3.2.1	La persona en el contexto formativo	86
3.2.2	La organización y la formación	88
3.2.3	La tarea educativa	91
3.3	Los cursos de formación	96
CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE		99
4.1	Tema.....	100
4.2	Modalidad de estudios.....	100
4.3	Objetivos.....	100
4.3.1	Objetivo General	100
4.3.2	Objetivos Específicos	100
4.4	Dirigido a:	101
4.4.1	Niveles formativos de los destinatarios	101

4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	101
4.5	Breve descripción del curso	101
4.5.1	Contenidos del Curso	101
4.5.1.1	El método de proyectos como estrategia didáctica	102
	Introducción	102
4.5.2	Descripción del Currículo Vitae del Tutor del Curso	111
4.5.3	Metodología.....	112
4.5.4	Evaluación.....	112
4.6	Duración del curso.....	112
4.7	Cronograma de actividades a desarrollarse	113
4.8	Costos del curso	113
4.9	Certificación	113
4.10	Bibliografía	114
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	115
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	117
	ANEXOS	119

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tipo de Institución.....	66
Tabla 2: Tipo de bachillerato que ofrece en Ciencias	67
Tabla 3: Información general del investigado	67
Tabla 4: Estado Civil	68
Tabla 5: Edad.....	68
Tabla 6: Cargo que desempeña	69
Tabla 7: Tipo de relación laboral.....	69
Tabla 8: Tiempo de dedicación.....	70
Tabla 9: Señale el nivel más alto de formación académica que posee.....	70
Tabla 10: Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo.....	79
Tabla 11: Su titulación tiene relación con: Otras profesiones.....	80
Tabla 12: Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con.....	80
Tabla 13: Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener titulación de cuarto.....	80
Tabla 14: En que le gustaría capacitarse.....	81
Tabla 15: Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos ...	81
Tabla 16: Como le gustaría recibir la capacitación.....	82
Tabla 17: Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse.....	82
Tabla 18: En que temáticas le gustaría capacitarse.....	82
Tabla 19: Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	83
Tabla 20: Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones.....	84
Tabla 21: Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones.....	84
Tabla 22: Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.....	85
Tabla 23: La persona en el contexto formativo.....	86
Tabla 24: La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años.....	88
Tabla 25: Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios.....	89
Tabla 26: Los cursos se realizan en función de:.....	89
Tabla 27: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.....	90

Tabla 28: La organización y la formación.....	90
Tabla 29: Las materias que imparte tiene relación con su formación.....	91
Tabla 30: Años de bachillerato en los que imparte asignatura	92
Tabla 31: La tarea educativa.....	96
Tabla 32: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.....	96
Tabla 33: Totalización en horas	97
Tabla 34: Hace que tiempo lo realizó.....	97
Tabla 35: Este curso lo hizo con el auspicio de:.....	98

RESUMEN

Es notorio en el contexto social de las instituciones educativas a nivel del bachillerato, las evidentes consecuencias de una educación carente de muchas necesidades; siendo este también el caso de la Unidad Educativa “Francisco José de Caldas” en donde se llevó a cabo la propuesta innovadora de la Universidad Técnica Particular de Loja, que busca analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, período académico 2012 – 2013, trabajo que se realizó con la participación de los quince maestros de bachillerato.

Se desarrolla una investigación de tipo investigación-acción, puesto que genera conocimiento y produce cambios en los docentes. Como técnicas de investigación se aplicó la encuesta, y como instrumento para la recolección de datos, se utilizó el cuestionario.

Al analizar las necesidades se obtiene como resultados que la mayoría de profesores tienen título de tercer nivel relacionado con el ámbito educativo; que desean capacitarse sobre todo en pedagogía y didáctica, razón por la cual se propone el curso de capacitación “El método de proyectos como estrategia didáctica para generar un aprendizaje significativo” que contribuirá a mejorar la calidad educativa.

PALABRAS CLAVES: PROBLEMÁTICA, DIAGNÓSTICO, NECESIDADES, PROPUESTA, CAPACITACIÓN.

ABSTRACT

It is noticeable in the social context of educational institutions at the level of secondary education, the obvious consequences of lacking many needs education; This also being the case of the Education Unit "Francisco José de Caldas" where took place the innovative proposal of the Technical University Particular de Loja, seeking analyze the training needs of teachers in high school, academic period 2012-2013, work that he was held with the participation of fifteen teachers from high school.

An investigation of type action research, develops since it generates knowledge and produces changes in teachers. As research techniques applied the survey, and as an instrument for the collection of data, the questionnaire was used.

Analyzing the needs is obtained as a results that most teachers have third level related to the field of education; who wish to train in pedagogical and didactic, reason by which proposed the training course "Project method as a teaching strategy to generate a meaningful learning" that will help improve the quality of education.

KEYWORDS: PROBLEMS, DIAGNOSIS, NEEDS, TEACHER TRAINING, PROPOSAL.

INTRODUCCIÓN

Un gran número de instituciones educativas enfrentan graves problemas por la diversidad de necesidades que tiene la educación actual, muchas de ellas producto de la poca capacitación y atención que la educación ha tenido por parte de los gobiernos de turno.

La formación de un individuo es una necesidad vital entre los seres humanos y al no tener la atención necesaria ha llevado a las personas e instituciones a enfrentar ciertos dilemas que a futuro desestabilizan la relación profesional y los vuelve pocos competitivos en el contexto social, cultural, tecnológico y científico.

En el campo de la educación fue posible localizar como antecedentes para nuestro trabajo las investigaciones realizadas por las Universidades e Institutos. Algunas propuestas de investigadores como los trabajos de Montero (1985), de González, Peiteado, Álvarez y González (1990), y Marcelo (2002) sobre el aprendizaje docente y el estado del arte elaborado por Messina (2000) sobre la formación de docentes.

También tenemos manifestaciones como las de Pozo y Salmerón (1999: 39), quienes manifiestan que planificar a partir de las necesidades es abordar un proceso de investigación que nos permite tomar decisiones fundamentales de cara a la innovación, al cambio, la mejora, la prevención o la resolución de problemas.

Stenhouse (1984) referente al desarrollo curricular, que propone una nueva vía para configurar la formación del profesorado en ejercicio, de forma que los contenidos de la formación se relacionan directamente con los problemas y necesidades que plantea la práctica.

Contamos también con la propuesta del Ministerio de Educación con su Programa de Acciones 2011-2013 (M.E.Ecuador)

Formación Inicial

1. Definir, para el reglamento a la LOEI, las características de formación mínimas que un docente debe reunir como perfil profesional para desempeñar las

diversas funciones educativas (funciones concordantes con los estándares de desempeño y con el escalafón docente).

2. Sobre decir que los antecedentes revisten de importancia para la presente investigación, son muy diversos y que constituyen el marco de referencia para esta investigación.

Como docente preocupa sobre manera los inconvenientes, que se dan en las instituciones educativas por falta de capacitación, éste es el problema que se ha palpado en la Unidad Educativa “Francisco José de Caldas”, y que se debe a que las autoridades educativas no han generado políticas con las cuales se ponga a disposición de los docentes los medios necesarios para su adiestramiento, por tanto esta investigación se justifica en esa necesidad de contribuir con procesos de capacitación para mejorar la actividad docente de la institución.

La institución cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo la investigación de necesidades formativas como: humanos, cuenta con directivos y personal docente de bachillerato abierto y dispuesto a cambiar sus estructuras en pro de mejorar su labor en servicio de la comunidad educativa; posee infraestructura, como laboratorios y espacios adecuados para el trabajo y la comunicación entre sus miembros, elementos que sin lugar a duda facilitarán el proceso del trabajo investigativo.

La presente investigación tendrá como objetivos los siguientes:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas.

Terminada la investigación, se logró conocer, diagnosticar y evaluar las necesidades de formación que tenían los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas; por lo que para cubrir las necesidades detectadas se presenta una propuesta de Curso de Formación-Capacitación Docente. Esta propuesta en cierta manera dará respuesta a los inconvenientes detectados en los docentes, una vez que se aplicará el diagnóstico respectivo.

La propuesta tendrá una función social, que permita la integración del individuo a su relación contextual mediante la comprensión, sentido y orientación de su saber; contribuirá a consolidar un sistema que de manera intencional resalte las capacidades y habilidades, y modifique sus conductas a partir de lo que hace o desarrolla e implica una posibilidad de ser en sí mismo un compromiso para buscar su propia autoformación.

La propuesta presentada en esta investigación es muy interesante por cuanto se está aplicando los proyectos como método en el que hacer educativo, en los diferentes ámbitos y necesidades de cada institución, permitiéndonos generar alternativas de formación, instrucción, enseñanza, capacitación, actualización, aprendizaje e información, que en la búsqueda de desarrollar integralmente al hombre, se socializa con la adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y el aprender actitudes, para ofrecer ambientes educativos de calidad. Es por tanto una responsabilidad ética, que tienen los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas a revisar y empoderarse del contenido de la propuesta que se presenta.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto

Para reflexionar sobre el nuevo concepto de necesidades educativas y formación que precisa el nuevo perfil del docente y así adecuarlo a las necesidades que la nueva realidad social exige, hay que darle una mirada a los problemas educativos que tiene en la actualidad nuestra educación.

"Las necesidades son la expresión de lo que un ser humano requiere indispensablemente para su conservación y desarrollo. En psicología la necesidad es el sentimiento ligado a la vivencia de una carencia, lo que se asocia al esfuerzo orientado a suprimir esta falta, a satisfacer la tendencia, a la corrección de la situación de ausencia".

La detección o análisis de necesidades de formación ha estado, normalmente, orientada a la deficiencia, esto es, ha sido diseñada para identificar y analizar deficiencias existentes o discrepancias en el desempeño. Esta perspectiva de deficiencia está por definición centrada en el presente. En líneas generales, desde este planteamiento, muchos autores coinciden en definir necesidad formativa en forma de ecuación (Mager y Pipe, 1970) y (Dipboye, 1994 en Agut, 2003):

Necesidad formativa = desempeño deseado - desempeño presente o actual

Bajo este planteamiento un programa formativo se diseña para cubrir o satisfacer el vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado o esperado. Cuando menor es el desempeño actual con relación al estándar, mayor es la necesidad formativa que se genera. Por tanto, el objetivo de cualquier análisis o detección de necesidades es averiguar qué programas de formación son necesarios para resolver los déficits en el desempeño.

Las necesidades de formación docente tienen que ver con conocer las carencias y demandas de los docentes en su formación, así como el conocimiento como resultado de la productividad y la innovación basadas en la información y el aprendizaje, con vistas a prepararles para afrontar la realidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Además por necesidades de formación docente, se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo

principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros docentes a lo largo de toda la vida.

Es necesario tomar en cuenta que la vida es un camino en el cual nos transformamos y superamos día con día; muchas de las personas eligen quedarse en el hoy sin pensar seriamente en el mañana y no buscan superarse profesionalmente, lo que va afectando y desintegrando su desarrollo profesional, y por ende afecta también a todos los jóvenes que serán formados y capacitados por estos profesionales.

Puesto que el conocimiento es una cualidad muy importante en cada persona, se debe tomar en cuenta que entre más se aprende mayormente es la transformación de manera profesional y que para ello es necesario conocer el objetivo que se tiene como persona, así como las habilidades y competencias con las que contamos para poderse desarrollar en la vida laboral-profesional.

Haciendo referencia al campo educativo generalmente a la necesidad formativa se lo vincula con la actividad docente, haciendo alusión a cuestiones instructivas, educativa, de preparación y problemas en el desarrollo profesional.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas

Para determinar los tipos o clasificaciones de necesidades formativas es necesario considerar a los autores y a las instituciones quienes han realizado una diversidad de clasificaciones. Un enfoque muy importante es el que hace Abraham Maslow en su obra "Una teoría sobre la motivación Humana". En esta teoría Maslow formula una jerarquía de necesidades humanas y propugna que conforme las necesidades más básicas se satisfacen, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados.

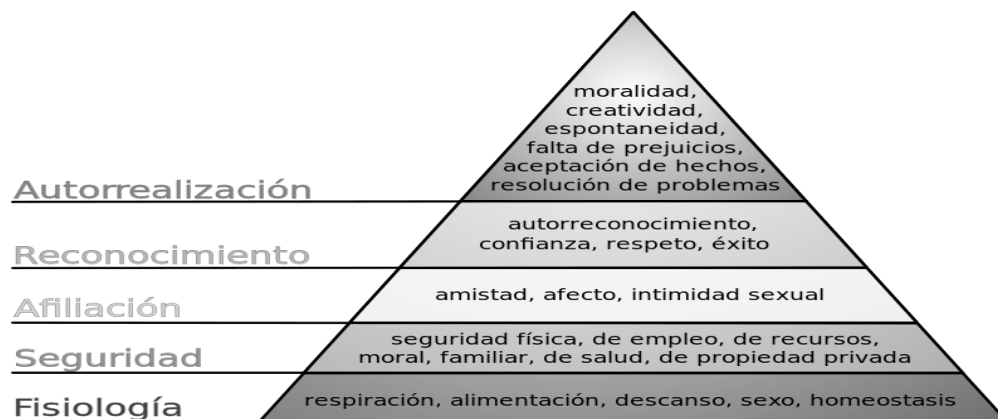


Figura 1. Pirámide de Maslow.

- Autorrealización es cuando el profesional de la educación tiene como objetivo permanentemente actualizar sus conocimientos.
- Reconocer que necesitamos satisfacer las necesidades de quienes requieren los servicios profesionales educativos.
- Afiliación, estar en estrecha relación con los objetivos institucionales educativos
- Seguridad, de estar actualizando los conocimientos en el proceso enseñanza-aprendizaje y realizar las actividades con ética profesional.
- Fisiología, que los integrantes del proceso educativo estén laborando en condiciones adecuadas que permitan desarrollar las actividades en armonía.

Dependiendo de la especificidad de cada país, suelen encontrarse tres subsistemas de formación profesional:

- **Formación Profesional Específica o Inicial:** destinada, en principio, al colectivo de alumnos del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral.
- **Formación Profesional Ocupacional (FPO):** destinada al colectivo que en ese momento se encuentra desempleado, cuyo objetivo es la reinserción laboral de la persona.
- **Formación Profesional Continua (FTE):** destinada al colectivo de trabajadores en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del trabajador al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de su empleabilidad.

Las necesidades se pueden clasificar teniendo en cuenta varios criterios. En primer lugar y de forma más general se pueden clasificar en reactivas y proactivas:

Las necesidades de formación reactivas son las que existen en la situación actual y se detectan a través de la observación de los problemas o situaciones que se pretenden corregir. A su vez pueden dividirse en:

- **Encubiertas** cuando están relacionadas con problemas en la situación empresarial de los que en principio no se conocen las causas, como por ejemplo cuando no se cumplen objetivos de producción o cuando existe mal clima laboral.

Manifiestas, cuando están relacionadas con problemas de los que si se conocen las causas, como por ejemplo situaciones en las que se introducen nuevas tecnologías o se producen cambios en los procedimientos de trabajo.

Las necesidades de formación proactivas son las que pueden capacitar a los RR.HH para mejorar o desarrollar las competencias que se precisarán ante situaciones futuras. Por ejemplo, las relacionadas con los planes de carrera.

Por otro lado según la cantidad de personas que tienen necesidades formativas concretas se puede realizar otra clasificación:

Micronecesidades, las que afectan a un grupo muy reducido de personas.

Macronecesidades si afectan a un grupo importante de personal.

Finalmente es preciso realizar otra clasificación importante en base al modelo de competencias y al análisis funcional:

Necesidades verticales, que son las relacionadas con las competencias técnicas propias de cada puesto y más concretamente con el desempeño de cada tarea y función.

Necesidades horizontales, si están relacionadas con las competencias transversales, es decir los conocimientos, habilidades y destrezas que son necesarios y comunes al desempeñar diferentes puestos. Por ejemplo, el dominio de idiomas o los conocimientos sobre prevención de riesgos laborales.

Hewton (1988) considera el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades formativas:

1. Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.
2. Necesidades con respecto al currículo: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
3. Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, etc.
4. Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempo, agrupamientos.

Stufflebeam et al. (1984) nos esquematiza las necesidades en relación de:

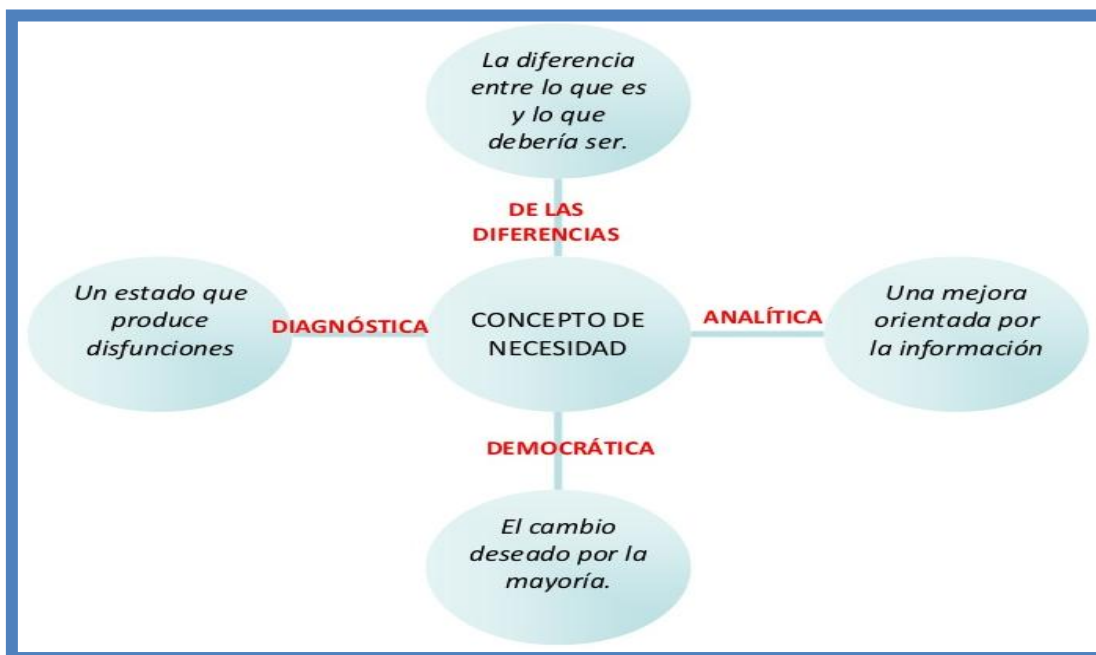


Figura. 2 Necesidades según Stufflebeam.

Witkin (1996) distingue tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:

1. Necesidades de los sectores o usuarios; es decir, las que padecen el alumnado, los clientes de los servicios, los que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.
2. Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.
3. Necesidades referidas a los recursos y equipamientos, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, recursos económicos, tiempo, espacios y escasez de personal, etc.

Una correcta clasificación es de vital importancia, ya que cuanto más concretas sean y mejor definidas estén las necesidades de formación y capacitación con más acierto se

podrán definir las acciones y actividades formativas que satisfacen esas necesidades y por lo tanto, más eficaz y rentable será el Plan de Formación.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

La evaluación de necesidades formativas es un proceso por medio del cual se obtiene información, se formula juicios de valor y se toma decisiones.

El principal propósito del proceso de evaluación, es valorar y comparar las necesidades de formación y su impacto en el logro de los objetivos a corto, medio y largo plazo con sus costes reales, para así poder medir el retorno de la inversión, es decir la rentabilidad de su formación.

También tiene como función definir el contexto institucional, identificar la población objeto de estudio y valorar sus necesidades, diagnosticar los problemas que subyacen en las necesidades y juzgar si los objetivos propuestos son lo suficientemente coherentes con las necesidades valoradas.

Sin embargo, el análisis y evaluación de necesidades de formación no se debe realizar exclusivamente en el diagnóstico inicial si no durante todo un proceso hasta la finalización de los Programas Formativos, realizando un estricto seguimiento de cada una de las acciones y actividades que forman el Plan de Formación para ir comprobando sobre la marcha si se satisfacen las necesidades y se cumplen los objetivos de formación, optimizando los recursos y los costes. Si no es así se está a tiempo de realizar las correcciones necesarias.

La evaluación de las necesidades de formación también permite optimizar el proceso de aprendizaje, con los beneficios que ello supone para futuros Planes de Formación. Sintetizando, el seguimiento y evaluación de las necesidades de formación permite medir la eficacia y rentabilidad, corregir posibles errores o desviaciones en cuanto a la satisfacción de necesidades y logro de objetivos y optimizar el proceso de aprendizaje.

Para llevar a cabo el análisis en primer lugar es preciso identificar cuatro aspectos: ¿Quién hace la evaluación? ¿Qué se evalúa? ¿Cuándo? ¿Cómo se evalúa?.

¿Quién hace la evaluación?

La evaluación se lleva a cabo a través de todos los participantes, de manera que participe la institución en general, tienen que evaluar de forma independiente, así que cada uno evalúa:

En qué medida se satisfacen las necesidades y se logran los objetivos.

El desempeño de los docentes.

La organización de las acciones y actividades.

¿Que se ha de evaluar?

- Desempeño

¿Cuándo se ha de evaluar?

Momento en que se determine en la organización necesidades.

¿Cómo se evalúa?

Para cada uno de los niveles del modelo de evaluación podemos establecer un conjunto de los métodos y técnicas de evaluación. En el nivel de Reacción se suelen utilizar cuestionarios o encuestas, entrevistas, discusiones en grupo.

En el nivel de aprendizaje se pueden aplicar distintas técnicas como: encuestas, controles, test o exámenes, estudio de casos, debates y en general cualquier otro medio que permita medir los cambios de actitudes y comportamientos.

Para esta evaluación tomaremos en consideración la definición de la evaluación que nos brinda Casanova (1995), en la que considera a la evaluación de necesidades de formación y su desarrollo como: recolección de información ordenada para obtener datos válidos y confiables acerca de la situación para luego emitir un juicio de valor con respecto a la misma, cuyos resultados posteriormente permitirán tomar decisiones para lograr mejoras en cuanto a los niveles de formación que requieren los docentes.

Características de la evaluación:

- Contribuye al desarrollo de un proceso hacia una mejora.
- Es planificado y reglamentado.

- Permite la valoración de las necesidades formativas detectadas.
- Orienta la toma de decisiones, hacia la prevención y el perfeccionamiento en general.

Las técnicas de evaluación de necesidades se pueden concebir en sí como el proceso sistemático que permite establecer prioridades en las necesidades, la toma de decisiones, establecimiento de recursos y las acciones futuras para mejorarlas.

Para establecer las etapas de la investigación (evaluación), consideraremos la propuesta de Stufflebeam. (1984) que propone:

- Planificación de la evaluación:
- Delimitación del contexto social de referencia.
- Delimitación de objetivos de la evaluación.
- Disponer el diseño y el plan de actuación.
- Obtención de la información.
- Análisis de la información recogida.
- Interpretación de la información.
- Uso y aplicación.

La planificación constituye una fase fundamental que permite acotar tanto el contexto de la indagación como su finalidad, así como la determinación del proceso a seguir, incluyendo las estrategias de recogida, análisis e interpretación de los datos y la toma de decisiones, al considerar una etapa final de aplicación de los resultados.

Una vez obtenidos y analizados los datos acerca de las necesidades, podemos afirmar que estas han sido identificadas. La tarea siguiente considera en emitir un juicio de valor acerca de aquellas en función de la situación deseable o esperada que sirvió de referencia para detectarlas y calificarlas como tales.

Según la UDC (trienio 2011 - 2013) consideraremos en la evaluación realizar los siguientes análisis:

Análisis de la organización, que comprende el análisis de los objetivos institucionales (misión y visión), metas a corto y largo plazo, filosofía de trabajo, etc.

Análisis de los puestos de trabajo, tanto los orgánicos como los funcionales y el trabajo que se desarrolló dentro de cada uno de ellos. Para esto convendría analizar también la misión y visión institucional y realizar un mapa de procesos de cada una de las tareas fundamentales que se realizan en el servicio. A través de la construcción de este mapa de funciones cada servicio podría analizar no solo el trabajo que se realiza, sino en que pasos hay necesidades de formación generales para la ejecución de todos ellos.

Análisis de las competencias reales de los docentes y definición de aquellas que es necesario potenciar para mejorar la calidad del trabajo y la satisfacción del propio pedagogo, esto ya no vendría determinado no solo por las necesidades de formación que requiere el maestro, sino las necesidades formativas personales que puedan detectar cada uno de los sujetos. Esto permitiría además, crear una serie de itinerarios formativos que abarcasen una formación general y necesaria para la ejecución del puesto de trabajo y otra formación complementaria que completase la anterior y que permitiese incluso vincular este itinerario a la posibilidad de mejora laboral dentro de la entidad, contemplándolo como un requisito para la solicitud de traslados o la solicitud de una categoría laboral superior.

1.1.4 Necesidades formativas del docente

Para determinar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Francisco José de Caldas”, es necesaria la aplicación de procedimientos y una metodología adaptados a las características del perfil institucional y a la aplicación de un plan de formación que realice un análisis de las necesidades formativas con el ejercicio de determinar perfiles de los docentes que deben capacitarse; en qué deben formarse, cuándo, dónde y cómo.

Luego de realizar este análisis de necesidades formativas habremos identificado cuáles son sus deficiencias y perfiles fuera de contexto para diseñar un plan de formación que responda a las necesidades de la institución, como respuesta al estado en déficit de la organización, considerando el desarrollo de destrezas, habilidades y competencias que ayuden a los docentes en el futuro, enfrentar los cambios en la evolución de la educación y por ende de la institución.

Los avances tecnológicos, socioeconómicos y políticos son factores en los que se han detectado incremento de necesidades en todo el contexto educativo, debido a la insatisfacción de necesidades actuales, los resultados de este estudio previo nos dan la

idea de que la adaptación de los docentes a las nuevas tendencias de la información, comunicación e innovaciones curriculares no responden a las exigencias de la educación actual de nuestro país.

El presente estudio entiende a la necesidad de formación al enfoque integrador, definiendo competencias que poseen los docentes y aquellas que actualmente y en el futuro deberían tener, considerándolas ineludibles para su mejor desempeño laboral. Se tendrá por tanto, las competencias consideradas deseables o necesarias por parte de la institución y por parte del individuo. Deben distinguirse; además, las necesidades reales de las percibidas, identificándose las necesidades reales de la institución de las que son demandadas por los docentes ya que no siempre coinciden.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades

Existen diversos modelos que nos permiten realizar un análisis de necesidades, las cuales pueden venir de diferentes ámbitos de la formación y la intervención, y nos pueden ofrecer importantes puntos de referencia.

Modelo de Allison Rossett. (1987) Este modelo identifica cuatro elementos:

1. Situaciones desencadenantes: “De dónde partimos” y “Hacia dónde vamos”
2. Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones
3. Fuentes de información
4. Herramientas para la obtención de datos

Los elementos 1,3 y 4 de este modelo se relacionan con la fase uno (reconocimiento) del modelo ANISE, la cual hace referencia a: de dónde se parte y dónde y cómo obtenemos la información.

Todo ello se consigue mediante unas fases claves, como son:

Identificar situaciones desencadenantes, selección y diseño de las herramientas y búsqueda de las fuentes de información.

El elemento 2 del modelo A. Rossett mantiene relación con la fase segunda (diagnostico) del modelo ANISE en:

- La identificación de la situación actual, coincidiendo con la obtención de la información real.
- Identificación de la situación deseable coincidiendo con el tipo de información de estilo óptimo que persigue el modelo Rossett.
- Identificación de los sentimientos que también se encuentran presentes como punto relevante en el modelo Rossett.
- Identificación de los factores coincidiendo con otro de los elementos del modelo de Rossett.

Modelo de R. A. Kaufman (1988). Señala nueve etapas para efectuar una evaluación de necesidades que son:

1. Tomar la decisión de planificar
2. Identificación de los síntomas de los problemas
3. Determinación del campo de planificación
4. Identificación de medios y procedimientos para evaluar las necesidades, selección de los más adecuados con la participación de los más interesados en la planificación.
5. Determinación de las condiciones existentes para realizar una ejecución medible
6. Determinación de las condiciones que hacen falta para realizar la ejecución medible
7. Conciliación de las posibles discrepancias entre los participantes en la planificación
8. Priorización de las discrepancias y selección de las que van a ser centro de la acción.
9. Diseñar un proceso de evaluación constante.

La utilización de este modelo nos permitirá concebir a la necesidad como la relación de la situación actual en la que se desenvuelve la institución con la condición esperada o la que se desea que esta fuese. Este modelo se puede utilizar como marco de referencia para identificar qué es y qué debería ser la empresa en términos de resultados.

Relación con el modelo ANISE, (fase reconocimiento) búsqueda de personas claves, con conocimientos fiables y reales acerca del problema a tratar con “los participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad”, del modelo de Kaufman.

Ambos modelos coinciden en lo que “Hoy es la institución con lo que debería ser”.

Modelo de F.M. Cox (1987). El modelo Cox se basa en la elaboración de una guía para la resolución de problemas comunitarios. Las coincidencias que nosotros hemos encontrado con el modelo ANISE son las siguientes:

En la fase uno (de reconocimientos) vemos una coincidencia con el modelo de F.M. Cox, en el hecho de que ambos se basan en la contratación de profesionales para la resolución de los problemas a tratar. De igual manera, ambos dan importancia al estudio del contexto social para la búsqueda de información u delimitación de los problemas.

En la fase tres del modelo ANISE (toma de decisiones), se exponen las vías estratégicas para la resolución de los problemas. De igual manera, está planteado en el modelo de F.M. Cox, el cual hace referencia a las estrategias a utilizar y el éxito para conseguirlas.

Modelo de D`Hainaut. (1979), establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainault, establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

La clasificación de D'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

Modelo de A.N.I.S.E.- En vista que los modelos antes citados mantienen relación con este modelo, es necesario hacer constar las etapas o fases en los que se desarrolla A.N.I.S.E. Sus fases son:

1. Fase de reconocimiento
2. Fase de diagnóstico
3. Fase de toma de decisiones

Fase de Reconocimiento.- es el punto de partida dentro del modelo A.N.I.S.E. El objetivo de dicha fase es ayudarnos a descubrir dónde estamos, de dónde partimos y dónde y cómo obtener la información necesaria sobre el objeto de estudio a investigar.

Fase de Diagnóstico.- Esta fase se caracteriza porque nos llevará a racionalizar las necesidades y nos ayudará a realizar un diseño del Plan de acción, mediante la identificación de la situación actual, la identificación de la situación deseable, análisis de potencial, la identificación de los factores, identificación de sentimientos, mediante los cuales llegaremos a una mejor definición del problema.

Fase de Toma de Decisiones.- Esta es la última fase del Modelo A.N.I.S.E, en la cual tendremos que priorizar los problemas percibidos, para así posteriormente dirigirnos a buscar soluciones para formular metas y diseñar un programa de intervención.

Modelo deductivo.- Trata de enfatizar el hecho de que en el proceso de adquisición de nuevos conocimientos, el investigador procura ir de la teoría a los datos, de los datos a la teoría.

Para el método deductivo el papel de la deducción en la investigación de las necesidades formativas es doble; ya que aplica los principios descubiertos para la formación de necesidades, a partir de un enlace de juicios; así:

Primero encontramos los principios de las necesidades de formación que no se conocen; a partir de las necesidades conocidas, para luego establecer la idea general del proyecto.

Segundo se pueden descubrir los efectos desconocidos, a partir de efectos conocidos, estableciendo también la idea general.

En el plano que amerita el objeto en estudio se pueden seguir los siguientes pasos para aplicarlo adecuadamente:

- La observación.- como investigador observamos el problema de la necesidad de formación, deseando encontrar una explicación.
- Construcción de hipótesis.- tras haber observado el problema, se puede construir la hipótesis o ley que explique los hechos observados en el proceso de diagnóstico de necesidades de formación docente.
- Deducción de hipótesis.- se determina si la teoría tiene acierto, entonces se analizan las consecuencias de la ejecución del proyecto.
- Contratación empírica de las consecuencias deducidas.- el investigador vuelve a la experiencia para analizar si sus teorías son ciertas o no.
- Conclusiones de la contrastación.-si los datos empíricos están de acuerdo con las teorías estas quedan momentáneamente corroboradas, las necesidades de formación docente de irán resolviendo, de lo contrario elaborar otras estrategias para experiencias futuras.

Se entiende que el método deductivo es indispensable para la aplicación de este proyecto porque sirve para argumentar proposiciones diversas, pues concluye que, lo que conviene en el conglomerado de los docentes, conviene a un individuo, comprendido en la categoría de necesidades de formación, ya hablando en términos matemáticos, porque es ahí donde adquiere relevancia, ya que permite cuantificar el alcance de este proyecto.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional

En la praxis el análisis organizacional es un proceso en donde se identifica de forma sistemática las debilidades y otros factores preponderantes que influyen negativamente la eficiencia en la organización, sin importar el tipo, o actividad a la que está se dedica.

En el campo educativo el análisis organizacional puede comprender los siguientes campos:

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

“La sociedad ecuatoriana está aquejada de una grave enfermedad: un permanente proceso de descomposición moral. No se puede augurar éxito a ningún proceso de largo plazo si este no comienza con la reconstitución de los valores éticos del cuerpo social. Crear riqueza en una sociedad degradada equivale a blanquear un sepulcro" (Enrique Valle, editorialista)

Por ello se desean más maestros pulcros en su profesión, que dirijan por el camino del bien. Se suma a esto que hay instituciones con 60 o más alumnos por aulas, salas no adecuadas, maestros que no enseñan, autoridades por décadas en el mismo puesto como dictadores administrativos con poca paciencia y no ganas de mejorar; más de mil alumnos y apenas tienen doce baterías sanitarias, carencia de conserjes que hagan la limpieza de salones, baños; convirtiéndose los planteles en focos de enfermedades y en denigrantes. ¿Quién controla esto? Las autoridades pasan en oficinas con aire acondicionado y reciben la información por correos electrónicos, pero en nada se parece a la triste realidad de la educación pública; visiten escuelas, colegios y conversen principalmente con los alumnos, los problemas son muchos más.

Esta realidad educativa que ha influido en la formación de nuestros jóvenes por muchos años y por tal en las sociedades, imperando la corrupción y la mediocridad del ser humano.

Una nueva realidad está latente con un Nuevo Modelo de Gestión Educativa, cuyo proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales.

En ese marco, el nuevo modelo persigue la desconcentración de la Autoridad Educativa Nacional, a su vez, una nueva práctica de realización del servicio público (mejor distribución de personal capacitado e idóneo); así como la racionalización recursos, distribución de competencias y responsabilidades. (Plan decenal de Educación, 2006-2015).

En noviembre de 2006, se aprobó en consulta popular el Plan Decenal de Educación 2006-2015, el cual incluye, como una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En cumplimiento de esta política, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa, una de las cuales es la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación General Básica y del Bachillerato y la construcción del currículo de Educación Inicial. En 1996 se oficializó un nuevo currículo para EGB fundamentado en el desarrollo de destrezas y la aplicación de ejes transversales que recibió el nombre de "Reforma Curricular de la Educación Básica". (Plan decenal de Educación, 2006-2015).

El proceso de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica tiene como objetivo desarrollar la condición humana y preparar para la comprensión, para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos que practiquen valores que les permiten interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, aplicando los principios del Buen Vivir.

El desarrollo de la condición humana y la preparación para la comprensión:

- Bases pedagógicas del diseño curricular
- La comprensión entre los seres humanos
- Respeto, solidaridad y honestidad
- Interculturalidad Plurinacionalidad Inclusión.

La proyección de la educación debe dirigirse a lograr un país solidariamente competitivo con su desarrollo; con mejor calidad de vida para sus habitantes. Particularmente gobernable, económicamente productivo y sin corrupción. Espera ver un país totalmente integrado con visión de futuro y progreso de sus habitantes.(Actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica 2010).

Que por medio de su educación se favorezca la innovación y el desarrollo humano y esté preparado para competir.

La Constitución de la Republica, garantizara el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive. (Constitución de la república del Ecuador, Art. 28).

La Constitución de la Republica declara que el Estado garantizara la libertad de enseñanza y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural. Donde las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijos una educación acorde con sus principios creencias y opciones pedagógicas. (Constitución de la república del Ecuador, Art. 29).

Formar ciudadanos, hombres y mujeres creativos, críticos, solidarios y profundamente comprometidos con el cambio social; que se sienta orgullosa de su identidad nacional, que contribuya en la construcción del Estado pluricultural, multiétnico, que preserve su soberanía territorial y sus recursos naturales; que garantice el desarrollo de todas las lenguas ancestrales; que desarrollen sus valores cívicos y morales; que tengan capacidad de autogestión y de generar trabajo productivo; que participen activamente en las transformaciones que el país requiere para su desarrollo y para su inserción en la comunidad internacional; y, que aporten a la consolidación de una democracia no dependiente, en la cual imperen la paz, la equidad de género, la justicia social y el respeto a los derechos humanos y colectivos.

La realidad educativa de nuestro país se enmarca en las nuevas políticas del Ministerio de Educación y lo establecido en la Legislación Educativa (Leyes y Reglamentos), según los cuales se busca desarrollar y profundizar los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

El ser humano es un ser en constante cambio y desarrollo, razón por la cual su perspectiva y visión pueden cambiar día a día. Lo que hoy satisface sus necesidades, en un futuro no le satisface, puesto que se desenvuelve en un medio dinámico. Partiendo de la premisa: “Lo que hoy entendemos necesario o agradable, mañana podría dejar de serlo”, lo más

apropiado sería establecernos metas a corto, mediano, y a largo plazo con el objetivo de enfocar todos los esfuerzos en alcanzarlas. Existen factores que amenazan con interponerse en el camino y no dejar cumplir las metas propuestas. Amenazas como: el conformismo, el agotamiento, la falta de visión, la falta de pasión, el estrés, entre otros; se consideran amenazas muy importantes para cumplir las metas, y objetivos planteados.

Al entrar al mundo del trabajo, se abren las puertas a un mundo lleno de alternativas y oportunidades pero también de vicisitudes y amenazas.

Para determinar la planeación a corto, mediano y largo plazo es necesario tener en cuenta los siguientes factores:

- La clase de negocio.
- Importancia de la organización.
- La clase de institución dentro de la cual se encuentra la organización.
- El capital de la organización.
- Sistema económico, político, social.
- Nivel jerárquico del ejecutivo.
- Otros.

CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN PLAN

Para que un plan sea bueno debe poseer ciertas cualidades básicas como:

- En primer lugar el plan debe ser concreto, claro, conciso, es decir, que se refiera a un objetivo definido.
- Que se comprenda en todos los detalles.
- Debe ser completo, que abarque adecuadamente todos los trabajos requeridos para alcanzar el objetivo final en forma satisfactoria.
- Que sea razonablemente armónico, teniendo en cuenta la parte financiera.
- Que tenga flexibilidad, condición básica si se tiene en cuenta la parte financiera.
- Que tenga flexibilidad, condición básica si se tiene en cuenta que un plan se hace para el futuro y el futuro siempre es incierto.

LA TOMA DE DECISIONES

Entre las etapas consideradas para una buena toma de decisión tenemos:

- Planteamiento del problema
- Análisis del problema
- Posibles alternativas
- Evaluación de las alternativas
- Decisión o elección

CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN DE LA PLANEACIÓN

Las formas más comunes en que solemos describir los planes organizacionales se basan en la amplitud de los mismos, en su marco temporal, en su grado de específicas y en la frecuencia de su uso.

Según su marco temporal se clasifican en: Corto plazo, mediano plazo, y largo plazo.

La planificación a corto plazo, Su duración es un periodo de un año y presenta un plan a nivel de institución educativa (POA), este es un plan que cubre el futuro inmediato y detalles que la organización pretende hacer en un periodo de año escolar, ligado al año presupuestario y con miras a una meta a largo plazo.

Son consideradas como planes a corto plazo debido a que el tiempo de ejecución no es tan prolongado además de que pueden ser reevaluadas y modificadas según sea necesario con la finalidad de que puedan responder a condiciones de cambio en la Organización para obtener logros eficientes, así tenemos:

- Identificar los puestos críticos del área.
- Desarrollar un plan de recuperación en caso de desastres.
- Evaluar y mejorar el perfil profesional del personal.

También se pueden revisar dentro del año en caso de ser necesario para apoyarlo con otro plan de contingencia o de mejoras. Sería bueno entonces considerar en esta planeación metas organizacionales que permitan satisfacer las necesidades de formación docente de la institución U.E.P “Francisco José de Caldas”.

La planificación a mediano plazo, es más práctica y normalmente cubre un período de dos a cinco años (tres años es lo más común). Este es un ejercicio más práctico porque los planificadores están cerca y en el momento presente. Se necesitan menos hipótesis y el

plan probablemente refleja lo que está sucediendo. Este plan refleja las estrategias desarrolladas en el plan a largo plazo; pero incluye las decisiones más importantes necesarias para el corto plazo. Como meta organizacional, las necesidades de formación docente van compaginando con la misión y las destrezas vinculadas con el bachillerato, entonces corresponde a las autoridades establecer las estrategias para cumplir con los objetivos a mediano plazo.

La planificación a largo plazo, Esta planificación se elabora para una duración de cinco años. Como meta organizacional permite satisfacer las necesidades de formación de los docentes de bachillerato a largo plazo de allí su importancia por cuanto también se reflejan en la misión institucional.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Las instituciones educativas están constituidas por diferentes grupos de apoyo que trabajan para su estabilidad y equilibrio. En la Unidad Educativa “Francisco José de Caldas” la situación no es diferente, debido a que sus estructuraciones muestran y se consolidan con grupos que se ocupan en el ámbito académico y la implementación de los recursos educativos.

¿Qué son los Recursos Educativos?

Son implementos que utilizan las instituciones para poder desarrollar los diferentes programas, desde lo más básico como es el borrador, el marcador, hasta los laboratorios; estos son recursos institucionales.

Es básicamente la iniciativa de compartir materiales digitalizados de manera abierta y gratuita, para ser utilizados en la enseñanza, el aprendizaje y la investigación por docentes y estudiantes en la institución.

Un recurso didáctico es cualquier material que se ha elaborado con la intención de facilitar al docente su función y a su vez la del alumno. No olvidemos que los recursos didácticos deben utilizarse en un contexto educativo.

Los recursos se pueden clasificar en los siguientes:

RECURSOS HUMANOS:

- Profesionales.
- Estudiantiles
- Familiares.
- Especialistas.
- Administrativos

RECURSOS MATERIALES:

- Edificios
- Mobiliario.
- Material Didáctico

RECURSOS FUNCIONALES:

- Formación.
- Tiempo.

RECURSOS EDUCATIVOS:

- Alimentación escolar
- Textos escolares
- Uniformes escolares

En vista que la institución cuenta con algunos de estos recursos educativos, se puede focalizar hacia la labor formativa del docente, la misma que se verá fortalecida para el bienestar de toda la institución.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)

A continuación señalaremos las metáforas que expresan la idea y visión del liderazgo.

TIPOS DE LIDERAZGO	AUTOR	CONCEPTOS
Centrados en principios	Covey, (1995)	Principios básicos que dirigen toda actuación
Intuitivo	Le Saget (1977)	Autentico humanismo.
Transcultural	Kreitner Kiniki (1996)	Preparado para trabajar con organizaciones con varias culturas.
Global	Kreitner Kiniki (1996)	En contextos multiculturales los líderes deben desarrollar habilidades globales.
El líder como entrenador	Duncam y Oates (1994)	El directivo se concibe como un entrenador en lugar de un controlador.
Estratégico	Ansoff (1997)	Conduce a la organización adecuadamente en las adversidades
Visionario	Nanus (1997)	El líder desarrolla su propia visión del centro educativo
De liberación	Noer (1997)	El liderazgo busca la realización continua de transacciones hacia la mejora de cada miembro en sí mismo
Instructivo	Greenfield (1987)	Denominado pedagógico o educativo
Carismático	Conger (1991)	
Vocación	Antry (2003)	Líder con Vocación de servicio
Resonante	Goleman (2002)	

Figura. 4 Tipos de Liderazgo.

Según esta clasificación podemos hacer un reconocimiento de algunos de estos líderes dirigiendo las instituciones educativas. El liderazgo manifestado en la comunidad educativa es de actitud democrática, motivados a trabajar en equipo. Algunos de ellos son: el Rector o Director, de los docentes que participan en el Gobierno Escolar, Presidente del Consejo Estudiantil, de los padres de familia está el presidente del Comité de Padres de Familia. Deben brindarse entonces espacios para que se formen líderes con el objetivo de trabajar en conjunto para el mejoramiento de la institución. Debemos fomentar entonces en el centro educativo el liderazgo creando espacios que dentro de la planificación permitan desarrollar o encontrar nuevos líderes que guíen los destinos de todas quienes están inmersos en la

institución educativa. Como necesidad de formación docente, el liderazgo educativo, permite el desarrollo del individuo dentro de un marco vertical, dispuesto a trabajar en beneficio del centro educativo.

1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano (características, demanda de organización, regulación)

El Bachillerato General Unificado

El Bachillerato General Unificado (BGU) ecuatoriano es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (MinEduc) con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

¿Por qué un Bachillerato unificado y no uno por especializaciones?

Porque es la única manera de garantizar equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones post graduación. La base común de conocimientos y destrezas

que adquirirán todos los bachilleres, independientemente del tipo de Bachillerato que elijan, les habilitará por igual para continuar estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento.

¿Qué se espera de los graduados del BGU?

Se espera que nuestro país cuente con bachilleres capaces de:

- Pensar rigurosamente.
- Comunicarse efectivamente.
- Razonar numéricamente.
- Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática.
- Comprender su realidad natural.
- Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural.
- Actuar como ciudadano responsable.
- Manejar sus emociones en la interrelación social.
- Cuidar de su salud y bienestar personal.
- Emprender.
- Aprender por el resto de su vida.

¿Qué título recibirán los estudiantes que se gradúan del BGU?

Los estudiantes graduados recibirán el título de Bachiller de la República del Ecuador. En el título de aquellos que aprobaron el Bachillerato Técnico se especificará la figura profesional cursada por el estudiante en la institución educativa. Por ejemplo:

“Bachiller de la República del Ecuador, con mención en Electromecánica Automotriz”

¿El título de Bachiller servirá para que los estudiantes ingresen a la universidad?

El objetivo principal será desde luego que exista continuidad entre lo que el estudiante aprendió en el bachillerato y que le servirá de base para ingrese a la universidad. En septiembre de 2014, las universidades estarán listas para recibir a la primera promoción graduada del BGU con un nuevo examen de admisión único nacional que evalúa destrezas de pensamiento similares a las desarrolladas en el BGU. Para entonces, las universidades deberán haber realizado las adecuaciones necesarias a sus currículos para recibir a

estudiantes que cuentan con sólidas bases de conocimientos generales y firmes destrezas de pensamiento.

¿Qué cambio pedagógico se inicia con el BGU?

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria” de la educación, en la que el docente es la persona que está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda. El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone uno que considera que el aprendizaje no consiste, como señala el modelo anterior, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

	Bachillerato anterior	Bachillerato General Unificado
Aprendizaje	Absorber y recordar información, y después demostrar en un examen qué es lo que recuerda. Énfasis en cobertura de contenidos.	Formarse en conocimientos, habilidades y actitudes. Contar con aprendizaje duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida. Énfasis en desarrollo del pensamiento.
Rol del profesor	Transmitir conocimientos.	Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes.
Rol del estudiante	Recibir conocimientos.	Ser un protagonista activo del aprendizaje.

Figura. 5 Rol del docente y del estudiante

Para lograr lo mencionado anteriormente, se requiere, en primer lugar, tomar en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores con los que se desenvuelve el estudiante,

puesto que el aprendizaje significativo y duradero sucede cuando este conecta el aprendizaje nuevo con sus conocimientos previos. También requiere de una contextualización del aprendizaje en una tarea auténtica de la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo.

Adicionalmente, las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizaje. Primeramente, es necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario. Para ello se requiere que la organización de los contenidos que se abordarán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia al interior de la propia asignatura o área científica en relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura, y que muestre las relaciones con las demás asignaturas. Además, una gran exigencia que le hace la sociedad contemporánea a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

Con esto, el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje. El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

¿Cuál es la normativa legal vigente relacionada con el BGU?

La principal normativa legal vigente relacionada con el BGU se detalla a continuación:

- Constitución Política de la República del Ecuador
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su Reglamento
- Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011
- Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011

Las instituciones educativas tienen el compromiso de introducir este nuevo bachillerato y en ese afán por supuesto que habrá una necesidad de formación docente para que pueda asumir este reto con responsabilidad ante sus alumnos, comunidad educativa y sociedad en general.

1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal)

La Asamblea Nacional, de conformidad con las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, discutió y aprobó el Proyecto de LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL.

En tal virtud y para los fines previstos en los artículos 137 de la Constitución de la República del Ecuador y 63 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, se expide el proyecto de Ley.

Además el Suplemento – Registro Oficial No. 754- Jueves 26 de julio del 2012. Expide el REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL.

ESTRUCTURA DEL REGLAMENTO DE LA LOEI										
Título 1	Título 2	Título 3	Título 4	Título 5	Título 6	Título 7	Título 8	Título 9	Título 10	Título 11
Del Sistema Nacional de Educación	Del Sistema Nacional de evaluación educativa	De la estructura y niveles del Sistema Nal. de Educ.	De las instituciones educativas	Del régimen escolar	De la evaluación, calificación y promoción de los estudiantes	De las necesidades educativas específicas	Del sistema de educación intercultural bilingüe	De la carrera educativa	De la regulación, control, infracciones, sanciones y recursos administrativos	De la provisión de textos, alimentación y uniformes escolares
3 Cap.	5 Cap.	4 Cap.	12 Cap.	7 Cap.	7 Cap.	4 Cap.	4 Cap.	7 Cap.	12 Cap.	1 Cap.

Figura. 6 Estructura de la LOEI.

Todo el quehacer académico del bachillerato de las instituciones educativas, sean estas públicas o privadas; están regentadas por todos los referentes legales en el marco de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). Todas estas leyes y reglamentos han venido a poner orden en todos los establecimientos de educación inicial y media como se les conocía

no hace muchos años. Antes de que entre en vigencia la LOEI, tanto en escuelas y colegios se vivía un caos completo; profesores sin capacitarse, porque no había la oportunidad para hacerlo, o simplemente porque ellos mismos no querían acudir a los poquísimos proyectos de capacitación brindados por los gobiernos de turno; estudiantes que asistían a los centros educativos, en contra de su voluntad, temerosos del comportamiento de los profesores que le esperaban en los centros educativos; autoridades que dejaban mucho que desear en cuanto a su comportamiento, formación y realización de su trabajo. Hoy la educación en el Ecuador ha dado un vuelco de 360 grados en beneficio de la educación, y en todos los niveles, esto dando gracias a todas las leyes que se han dictado en los diferentes andamiajes del quehacer educativo. Sería muy importante y saludable que toda la comunidad educativa; es decir, estudiantes, profesores, padres de familia y autoridades conozcan todas las leyes que nos rigen, y en este caso particular de la educación del bachillerato, conocer, cumplir nuestros deberes y exigir nuestros derechos, de acuerdo a lo que está contemplado y establecido en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

El Plan decenal (2006 - 2015):

A partir del el año 2006 con proyección al 2015, el Ministerio de Educación (ME) propuso el Plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador tomando en consideración 8 aspectos y Políticas relevantes, entre los que se encuentran:

- Universalidad de la Educación Inicial.
- Universalización de la Educación General Básica (1º – 10º).
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones Educativas.
- Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación.
- Revalorización de la profesión docente.
- Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB.

El principal objetivo por parte del Ministerio de Educación, es brindar una educación de calidad a niños, niñas y adolescentes con una perspectiva de calidad con la finalidad de garantizar los derechos, la diversidad intermulticultural y que enfoque recursos online en función del ritmo del crecimiento y plasticidad del cerebro del infante dentro de un marco conceptual e inclusivo.

1.2.2 Análisis de la persona

1.2.2.1 Formación profesional

Por formación profesional se entiende todas aquellas acciones formativas que nos permiten capacitarnos y adquirir las competencias necesarias para desempeñarse en las diferentes actividades del campo laboral de manera cualificada, de esta forma se favorece el acceso al empleo, la participación en la vida social, cultural, económica, política; y en definitiva la cohesión social del individuo.

Desde el punto de vista integral, la formación profesional, incluye las enseñanzas propias de la formación profesional del sistema educativo, y de la formación profesional para la inserción en el empleo. Podemos concluir que la Formación Profesional es un instrumento muy importante para que:

- Los ciudadanos mejoren sus posibilidades de proyectarse profesionalmente, y como ser humano.
- Las instituciones mejoren su competitividad al disponer de recursos humanos altamente cualificados.

1.2.2.1.1 Formación inicial

Programa de Acciones 2011-2013 (M.E.Ecuador)

Formación Inicial

1. Definir, para el reglamento a la LOEI, las características de formación mínimas que un docente debe reunir como perfil profesional para desempeñar las funciones de directivo educativo (funciones concordantes con los estándares de desempeño directivo y con el escalafón docente).
2. Realizar el diagnóstico de la situación actual de la gestión de los directivos educativos del país y el levantamiento de las necesidades que presentan en lo referente a su formación inicial, a procesos de inducción y a su formación continua.

3. Elaborar la política nacional de profesionalización y formación de directivos educativos, anclada en la investigación diagnóstica.
4. Diseñar e implementar el plan nacional de formación continua para directivos.
5. Elaborar los lineamientos curriculares con base en los estándares nacionales de desempeño directivo y de gestión escolar, para los programas de formación inicial – dirigidos a directivos– que ofrecen las distintas universidades del país.
6. Elaborar estándares de formación inicial y continua para la carrera docente (esto incluye a docentes, directivos y especialistas).
7. Certificar programas de formación inicial para directivos, ofertados por las universidades del país.
8. Diseñar la malla curricular de la maestría en Gestión Escolar que se ofertará a través de la UNAE.

Programa de Inducción a nuevos directivos

1. Realizar un pilotaje (en el año 2012) del Programa de Inducción para nuevos directivos (acompañamiento por parte de directores-tutores con experiencia y excelente desempeño como directivos, quienes recibirán formación en procesos para aprender a apoyar y retroalimentar a otros directivos).
2. Implementación de cursos obligatorios para los nuevos directivos escolares.
3. Organización de REDES en los circuitos educativos que proporcionen apoyo profesional continuo (reunión de todos los directivos educativos de los centros escolares del circuito con asesores educativos o expertos para compartir planes de mejora, resolución de conflictos, acciones efectivas de gestión escolar, etc.).
4. Acompañamiento y seguimiento al funcionamiento de las REDES de directivos en los circuitos educativos.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.- Ruta profesional Sí Profe

La carrera educativa abarca diferentes etapas: la formación inicial, el ingreso al campo laboral educativo, la formación continua y el acompañamiento pedagógico o institucional. Así, la carrera educativa se entiende como un camino a través de una ruta profesional que permite establecer nuevas rutas, con base en la evaluación del desempeño de cada docente.



Figura. 6 Ruta profesional docente.

Según el artículo 114 de la LOEI, dentro de la carrera docente pública los profesionales de la educación podrán ejercer la titularidad de las siguientes funciones:

1. docentes;
2. docentes mentores;
3. vicerrectores y subdirectores;
4. inspectores y subinspectores;
5. asesores educativos;
6. auditores educativos; y,
7. rectores y directores.

Para optar por la función vemos que se condiciona al docente para que este se prepare y capacite en afán de obtener estos incentivos, lo que motiva a buscar mejoras en base a su auto perfeccionamiento y por ende a la mejora de calidad de maestros que el sistema requiere.

El acceso a las funciones descritas, definidas por el reglamento a la Ley, será por concurso público de méritos y oposición.

Las políticas educativas dirigidas a elevar la calidad de sus docentes, aumenta nuevas exigencias hacia el subsistema formador estableciendo nuevos controles y parámetros para su funcionamiento y para el ingreso de los formadores. Se instalaron mecanismos para la acreditación, certificación y evaluación de las instituciones formadoras con criterios académicos.

- Participar del análisis de las prácticas escolares cotidianas para transformar rutinas y generar nuevas alternativas, estrategias y modalidades de intervención sobre la escolarización de niños y jóvenes.
- Trabajar en forma conjunta con otros profesionales que se incorporen a la escuela o colaboren con ella desde fuera (psicólogos, asistentes sociales, animadores culturales, expertos en educación no formal, asesores pedagógicos, etc.).
- Configurar nuevos modelos de organización institucional de la formación docente.
- Fortalecer la formación de los formadores: construir circuitos, trayectos formativos específicos, espacios de producción e intercambio propios (foros virtuales, congresos, publicaciones).

1.2.2.1.3 Formación Técnica

Más de 308 millones de dólares se invertirán en el Proyecto de Reconversión de 40 Institutos Técnicos y Tecnológicos Superiores.

En el Ecuador ha existido una marcada preferencia por la formación profesional universitaria y por carreras tradicionales, y una tendencia a subvalorar la educación técnica profesional y tecnológica, muchas veces por verla en menos, por su corta duración o considerarla de baja calidad.

Esta situación va a cambiar radicalmente en nuestro país. El Gobierno Nacional va a invertir más de USD 308 millones en la transformación física y académica de 40 institutos superiores técnicos y tecnológicos públicos (ISTTP) hasta el 2016. La Subsecretaría de

Formación Técnica, Tecnológica, Artes, Música y Pedagogía de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) trabaja en el proyecto.

El país necesita más tecnólogos y técnicos

El Proyecto de reconversión de la formación técnica y tecnológica busca fortalecer la educación superior no universitaria a fin de que los ISTTP respondan a las demandas de los sectores estratégicos, prioritarios y de servicios públicos esenciales acordes con los objetivos del Plan Nacional para el Buen Vivir.

Esta Reconversión, que contempla la construcción, renovación y equipamiento de los institutos seleccionados, podrá contar –en un futuro- con un sistema de educación técnica y tecnológica superior conformado por 20 institutos tecnológicos sectoriales (INTES), especializados en áreas específicas de la industria y la producción; y, 20 institutos tecnológicos territoriales (INTTER), con capacidad de ofertar varias carreras de interés para el desarrollo territorial.

Un desempeño en áreas ocupacionales exige un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño, el proceso de reconversión también implica la inserción de la modalidad dual en la formación técnica y tecnológica superior, una combinación entre la teoría y la práctica.

Los estudiantes realizarán el 50% de su formación en los institutos técnicos y tecnológicos públicos y el 50% restante en las empresas o industrias.

1.2.2.2 Formación continua

La formación continua de los docentes y la nueva práctica docente aparece como consecuencia y efecto directo del programa de formación implementado por el Ministerio de Educación del Ecuador.

La formación del profesorado en las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) es una de las áreas prioritarias en la actualidad, considerada desde dos puntos de vista; la primera como fuente de capacitación de los docentes de acuerdo a sus necesidades, y la

segunda como un material didáctico para el desarrollo de la labor docente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Cursos de formación continua del Ministerio de Educación

Abarca los siguientes aspectos:

- Cursos de formación continua
- Programa de Mentorías
- Preguntas frecuentes

Desde el año 2008, el SíProfe organiza cursos de formación continua para docentes del magisterio fiscal sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

En el año 2010, 108000 docentes tomaron al menos un curso. Muchos cursaron dos y más. La política del MinEduc es ofrecer por varias ocasiones cada curso, hasta que se cubra la demanda de los docentes.

Estas ofertas de formación continua deben considerarse como una propuesta para satisfacer las necesidades de formación detectadas en la institución investigada en vista que cumple con los lineamientos del nuevo sistema educativo que puede servir al perfeccionamiento del docente de bachillerato.

A través de la encuesta realizada en la Unidad Educativa Pública “Francisco José de Caldas” podemos evidenciar que necesidades de formación que tiene el personal docente de bachillerato es la capacitación y profesionalización, por lo tanto los cursos de capacitación y profesionalización que ofrece el Ministerio de Educación vendría a ser la fórmula que debe considerar la institución y sus directivos como receta para la satisfacción de necesidades formativas del profesorado de la misma, cristalizando algunas de las aspiraciones de los docentes de bachillerato y que estarían motivadas a su vez por la promoción que de igual manera promociona el ME., además que les permitirá desarrollarse más como profesionales en beneficio de los estudiantes y comunidad en general.

1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje

Es necesario partir de la utilización de conceptos como mediación, titulación, tiempo, promoción estudiantil, capacitación, metodología o construcción social y activa del conocimiento, el análisis de las tecnologías y su uso en los contextos educativos exigen un perfil docente condicionado. El profesor ya no es la fuente única del saber, constituye el guía, mediador, facilitador que dirige a los estudiantes hacia el saber por tal razón de su capacidad depende que se obtengan buenos resultados en el aprendizaje de sus estudiantes.

Para determinar la incidencia, es útil considerar estos aspectos para dar comienzo a un proceso de análisis de conocimientos que nos permitan contar con un panorama más amplio y real acerca de la formación de los profesores de Bachillerato en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Esta información básica, es válida, tanto para entender su incidencia en el accionar de los docentes en las aulas, como para contar con más elementos que ayuden a la comprensión de la problemática de la articulación entre los niveles de enseñanza básico y superior y la promoción estudiantil. Pienso que la formación académica del Profesor debería recibir una atención preferencial que contribuya a superar las debilidades detectadas. Los resultados obtenidos en la investigación de la institución “Francisco José de Caldas” nos lleva a considerar como cuestión prioritaria, que se tomen en cuenta las voces de los docentes a la hora de la revisión y/o reformulación de propuestas de mejora a los procesos de aprendizaje que deben incluirse en la planificación estratégica (PEI). Asimismo, correspondería construir espacios institucionales en el nivel de formación formal del profesorado, que aseguren la especificidad y calificación que requiere su práctica docente.

¡Docentes, rectores y directivos del centro educativo, inscribámonos juntos en los cursos del SÍPROFE!

NUEVA MODALIDAD PARA LA INSCRIPCIÓN EN LOS CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA

Ahora, docentes y directivos del mismo centro educativo deben inscribirse en los cursos del SÍPROFE, para que puedan compartir la experiencia de aprender.

Si usted es rector o director de una institución educativa debe habilitar a los docentes y directivos de su centro educativo para recibir los cursos del SÍPROFE.
Usted tiene la obligación de tomar el curso en el que ha habilitado al personal de su centro educativo.

- * Mínimo el 80% de los docentes y directivos del centro educativo deben inscribirse en el curso de que el rector o director los ha habilitado. De lo contrario, podrían perder los cupos reservados.
- * Si usted no ha sido habilitado previamente por el rector o director de su institución, podría inscribirse en el curso deseado durante el período de inscripciones extraordinarias, siempre y cuando queden cupos disponibles luego del periodo de reserva de cupos y de habilitación. Observe las fechas que constan en la descripción de cada oferta académica para informarse.

Para docentes y directivos:

- a) Pregunte al rector o director de su centro educativo sobre los cursos en los que usted ya ha sido habilitado.
- b) Una vez que sepa cuáles son los cursos en los que ha sido habilitado, usted debe inscribirse individualmente.

Figura. 7 Inscripciones para los cursos de formación docente.

Igualmente, sería necesario repensar acciones integradoras que posibiliten a los docentes del Bachillerato articular tanto los saberes de educación Básica con la problemática cotidiana, de modo tal, que puedan atender e interpretar las características y necesidades de los estudiantes.

Estas ideas sugieren replantear objetivos de necesidades de formación de los docentes de bachillerato a fin de alcanzar el perfil que se desea obtener con la propuesta de la misión institucional, para lo cual la capacitación debe enfocar todos los ámbitos de profesionalización por área de estudio, estas a la vez facilitarían el trabajo en equipo que permitan desarrollar una planificación acorde a las necesidades especiales de aprendizaje.

1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación

Se entiende como Formación Profesional al sistema de estudios con la finalidad de dotar a todos aquellos alumnos la máxima preparación, para que puedan ejercer de forma profesional una actividad. Por otro lado se intenta ofrecer al alumno una formación polivalente para que se pueda adaptar a cualquier cambio en su ámbito profesional y social.

Dentro de la Formación Profesional podemos encontrar tres tipos:

- **Formación Profesional Específica**, destinada a la formación de estudiante que después del Bachillerato deciden la Formación Profesional como medio de entrar en el ámbito laboral.
- **Formación Profesional Ocupacional**, destinada a la reinserción de aquellas personas que hayan perdido su trabajo, ofreciéndoles una formación alternativa.
- **Formación Profesional Continua**, destinada a trabajadores que quieren mejorar profesionalmente en el ámbito que ocupan y sobre las funciones que desempeñan. Este sistema sirve para actualizar los conocimientos de los trabajadores, y a la vez aplicarlos de manera óptima y obtener mejores resultados en el trabajo.

A continuación se presenta un compendio de tipos de conocimientos, destrezas, valores y predisposiciones que los programas de formación docente intentan desarrollar, apoyar y promover tanto en maestros experimentados como en principiantes:

- **Conocimiento pedagógico general**: esto incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.
- **Conocimiento de las materias de estudio**: esto incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas (equivalente al conocimiento de una disciplina). Como se mencionara anteriormente, este elemento de la formación docente es el que actualmente (en los últimos cinco años) recibe más énfasis, como lo demuestra el hecho que la mayoría de los estados está implementando pruebas que miden el grado de conocimiento que tiene el maestro de

la materia de estudio que el aspirante debe aprobar antes de recibir su certificación inicial.

- Conocimiento del contenido pedagógico: un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión; y conocimiento del curriculum y de materiales curriculares.
- Conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas. El conocimiento y la voluntad para involucrar a las familias en el diario quehacer de la escuela (Morales, 1998). El reconocimiento que ni todos los estudiantes ni todas las comunidades son iguales.
- Un repertorio de metáforas que hagan posible salvar la brecha entre la teoría y la práctica.
- Evaluación externa del aprendizaje.
- Capacitación clínica.
- Conocimientos de estrategias, técnicas y herramientas diseñadas para crear y sustentar una comunidad o entorno del conocimiento y la habilidad para utilizarlas.
- Conocimientos, destrezas y la predisposición a trabajar con niños de diversas procedencias culturales, lingüísticas y sociales (Alidou, 2000; Gay y Howard, 2000; Weisman, 2001).
- Conocimientos y actitudes que apoyan la justicia política y social como realidades sociales y convierten a los maestros en importantes agentes del cambio social (Samuel, 1998; Norberg, 2000).
- Conocimientos y destrezas sobre cómo aplicar la tecnología al curriculum.

Las instituciones de formación docente de todo el país están adoptando el aprendizaje en servicio como un componente de sus programas ya que, al centrarse no solamente en el aprendizaje del alumno sino también en el fortalecimiento de la comunidad e involucrarse en

las necesidades de sus integrantes, algo que un maestro eficiente normalmente considera parte de su función, va más allá de la enseñanza impartida por estudiantes-maestros y de las pasantías. De hecho, los escasos estudios que se han realizado hasta la fecha muestran que el aprendizaje en servicio trae asociados beneficios para los maestros que inician su formación docente, ya que contribuye al desarrollo de actitudes y valores profesionales que son esenciales para una enseñanza efectiva.

1.2.2.5 Características de un buen docente

Cuando hablamos de características del docente, lo primero que hacemos es determinar cuáles son los saberes necesarios y habilidades del docente para hacer frente al proceso de enseñanza aprendizaje en el aula y en la Institución Educativa a partir del pensamiento de Paulo Freire. Cuando hablamos que debe saber el docente, como debe actuar un buen docente y qué resultados debe lograr un buen docente en su práctica profesional comúnmente pensamos en el conocimiento o dominio de los contenidos de la asignatura o área, y que conozca aspectos básicos de disciplina, y con eso creemos que es más que suficientes.

Para determinar realmente lo que es un verdadero maestro tan solo bastaría con dar una mirada a los resultados obtenidos por el docente como producto de su accionar como ser humano y como profesional.

Algunos aspectos característicos de un buen maestro son:

Enseñan a pensar, a cuestionarnos, a ser críticos, a razonar y no memorizar, a aprender.

Se preocupa para que aprendamos cosas útiles, apoyan a los estudiantes en sus problemas. Fomentar el interés del alumnado, pero también exige esfuerzo, ser buen comunicador.

Samuel Arango M. - Medellín | Publicado el 4 de agosto de 2008, periódico El Colombiano. Manifiesta que hoy los profesores son acompañantes respetuosos del proceso de formación de los estudiantes. El nuevo docente sabe con claridad que su función es formar, no informar. Sabe que Internet conoce más datos que él. Enseña a sus alumnos a pensar, más que a memorizar. Conoce y respeta a cada uno de sus estudiantes, con sus características y especificidades. No los trata a todos igual.

Les proporciona los elementos para que aprendan a preguntar y a buscar respuestas. También estudia mucho, lee mucho, más que sus estudiantes. Sabe escuchar tanto como hablar. Se mantiene actualizado en su campo. Piensa en el futuro permanentemente, pues sus estudiantes se preparan para mañana, no para hoy. Se siente mejor con el título de maestro que con el de profesor. Mantiene siempre vigente la ética profesional, en sus enseñanzas y en su actividad.

Conoce muy bien que su misión principal es encaminar a sus alumnos con el conocimiento. Se considera psicólogo, médico, educador, consejero, sociólogo, ingeniero de sistemas, pedagogo, nutricionista, abogado, escritor y todo lo demás.

Se preocupa por formar excelentes seres humanos, más que buenos profesionales. Piensa siempre que su acción desarrolla al estudiante y aporta a la sociedad. Tiene conciencia de que el mejor y casi único proceso de paz que vale la pena es educar. Un maestro, si es hombre es también madre y si es mujer es también padre. Un maestro respeta y enseña y exige respeto. El buen maestro conoce sus limitaciones e ignorancias. No utiliza la docencia para demostrar poder sobre el estudiante. Tiene claro que su trabajo tiene sentido mientras existen seres en formación o estudiantes. No le preocupan las notas, lo mueve que sus estudiantes aprendan a ser, saber y hacer. Se siente orgulloso de ser docente y decente. Un maestro verdadero sabe pedir perdón y perdonar. Es un enamorado de las tecnologías que le permiten ampliar el mundo del conocimiento a él y a los suyos.

Ser maestro es, en definitiva, el oficio más digno y maravilloso del mundo, porque en sus manos se encomiendan seres humanos que serán en el futuro su reflejo, cultivar con amor entonces será su tarea.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

La profesionalización, entendida como la pertinencia de cualquier acto educativo en el logro de su fin, es una categoría que opera a nivel social, en el ámbito de los niveles de educación, ya sea escolarizada o informal, en el mundo de la escuela, en la comunidad y en el mundo laboral.

Desde esta concepción, está relacionada en estrecho vínculo con categorías como instrucción y educación, enseñanza y aprendizaje, formación y desarrollo de la personalidad de los educandos, directivos y docentes.

Entonces, no se reduce únicamente a la concepción de formar profesionales, sino, a brindar justamente la educación que determinado nivel educativo exige, entiéndase, en función del modelo del egresado y no en sentido estrecho, visto como formación de profesionales y, por ende, ultimando en el modelo del profesional.

Para que el proceso docente educativo sea un proceso de profesionalización óptimo, debe cumplir ciertos requisitos:

- La profesionalización del proceso docente educativo contempla la profesionalización de sus componentes y atiende al sistema de relaciones que se establecen entre ellos.
- La profesionalización del individuo como componente personal donde se objetivan los resultados del proceso lo asume como ente activo, reflexivo, motivado, consciente de las metas para consigo, es decir, sujeto del proceso.
- La profesionalización contribuye a la formación de valores en los sujetos del proceso, adquiriendo dimensión axiológica.
- La profesionalización necesita de referentes, resultados de las ciencias pedagógicas, que orienten las diferentes prácticas.
- La profesionalización es consecuente con la articulación coherente de los componentes académico, laboral e investigativo en el proceso docente educativo.
- La profesionalización contribuye a elevar los niveles de motivación, compromiso por la actividad cognoscitiva, así como los niveles de aprendizaje.
- La profesionalización está a tono con la sociedad del conocimiento y la revolución científico técnica en tanto se constituye vía para simular contextos profesionales en calidad de tutoriales y entrenadores que posibilitan aprendizajes significativos.

El fin de la profesionalización desde posiciones humanistas es formar profesionales competentes, capaces de insertarse en el mundo del trabajo, innovar y racionalizar los procesos profesionales en que participan, a partir de usar la ciencia y la técnica, consciente

de las implicaciones sociológicas que el uso de la ciencia y la tecnología conlleva, como medio de enfrentamiento a la globalización.

El accionar docente en el proceso de formación ha cobrado cada vez más importancia ante los ojos de los responsables de las distintas reformas educativas, como lo menciona el Ministro de Educación de Quebec (Gobierno de Quebec, 1996), “la formación docente es la piedra angular de toda reforma exitosa y seria.

Como lo menciona el American Council on Education (1999), los profesores “ejercen una fuerte y remarcable influencia sobre el rendimiento académico de los alumnos” (p. 3). En consecuencia, “en materia de formación docente el concepto clave es el de la profesionalización” (Tardif, Lessard y Gauthier, 1998).

Sin embargo, por más que este enfoque promueva la responsabilidad de parte del docente, esta no puede ser comprendida como el producto de la propia voluntad y mérito de este último. Al contrario, si efectivamente se desea implementar un enfoque como el descrito, que impacte en la formación docente y, en consecuencia, en los aprendizajes de los alumnos, se requiere igualmente la creación y el desarrollo de políticas educativas acordes y dispuestas a sostener en tiempo un cambio como el que se espera hoy en día en educación. Esto lleva sin duda a cuestionar cuál es la responsabilidad y el involucramiento del Estado frente a diversas temáticas educativas.

1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte de desarrollo educativo

Se entiende la capacitación como el conjunto de procesos formativos e integrados y organizados que contribuyen al desarrollo de potencialidades inherentes a la persona, que se desarrollan a lo largo de toda la vida, se asocian a procesos socio afectivo, cognitivos, así como actitudes y valores orientados a la formación integral de la persona.

Este proceso está destinado para el uso de los docentes, promotores, gestores de proyectos educativos con la finalidad de contribuir a la adecuada ejecución de las sesiones de clases, unidades didácticas, planificación de proyectos mediante el desarrollo de capacidades. Está considerada dentro del proyecto la capacitación mediante el aula virtual de todos los docentes de la institución educativa, material humano indispensable para que la revolución educativa se ponga en marcha. Los docentes serán capacitados por personal calificado del Ministerio de Educación, en contenidos TIC y su aplicación pedagógica. Estos

docentes a su vez tendrán la responsabilidad de invitar a todos los docentes de otras instituciones educativas a unirse a este proyecto y así realizar un efecto multiplicador.

El desarrollo de capacidades como la habilidad que tienen los individuos, grupos, instituciones y sistemas en general para identificar y resolver sus problemas; para desarrollar e implementar estrategias que les permitan conseguir sus objetivos de desarrollo de una manera sostenible. Se parte de reconocer que las personas, organizaciones e instituciones cuentan con capacidades valiosas sobre las cuales se requiere construir cualquier aprendizaje nuevo. Asimismo, que es necesario visualizar el desarrollo de capacidades como un esfuerzo de largo plazo, en el contexto más amplio de las transformaciones esperadas. En este sentido, es necesario diseñar estrategias que incidan en distintos niveles.

Matachi (2006), plantea al menos 3 niveles en la comprensión del proceso: el nivel individual, el organizacional y el ambiental.

El nivel individual es el elemento más importante, ya que se convierte en la base de la capacidad organizacional. El nivel individual se refiere a la competencia que tienen las personas de proponerse objetivos y alcanzarlos usando sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores. De esta manera, se conceptualiza el desarrollo de capacidades desde una perspectiva holística, como un medio de transformación. Bajo esta concepción el desarrollo de capacidades el aula virtual aspira a generar cambios en cuatro ejes integrados:

- El conocer: Conocimientos
- El ser: Actitudes
- El hacer: habilidades
- La relación con otros: Valores

En fin su objetivo principal es contribuir al fortalecimiento de las capacidades de los docentes participantes para que seleccionen las fuentes de información y herramientas pertinentes de soporte a los proyectos que emprenda la institución, así como identificar nuevas oportunidades de inclusión a través de comunidades virtuales como el aula virtual (TIC).

En el análisis de los perfiles del profesor de la U.E.P. "Francisco José de Caldas" nos ha llevado a dirigir esta propuesta por el camino de la capacitación en las diferentes áreas

detectadas como necesidad de formación docente, con el objetivo de llegar a desarrollar en sus docentes las habilidades necesarias para alcanzar el perfil de docente que la institución requiere para ser competente.

Estamos seguros de que esta concepción de la competencia docente y de su desarrollo contribuirá no solo a mejorar la calidad de la formación y a enriquecer nuestra oferta, sino también a que los profesores identifiquen mejor sus necesidades y planifiquen su desarrollo profesional a lo largo de su carrera docente.

1.2.2.8 Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en los procesos formativos

La educación en todas sus modalidades y niveles debe hacer frente a los desafíos que le plantean las transformaciones socioculturales en curso, uno de cuyos principales emergentes es la presencia de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en casi todas las actividades, tanto en los ámbitos públicos como privados (por cierto, unos y otros cada vez más confundidos).

Vivimos en un entorno que se caracteriza por una exposición casi permanente a todo tipo de mensajes y estímulos mediatizados tecnológicamente, en especial a través de la televisión e Internet. Exposición que tiene una especial trascendencia en el proceso formativo de niños y jóvenes. El teléfono celular, la computadora, la consola de videojuegos, Internet, los reproductores de DVD y de MP3, y en especial el televisor forman parte de la vida cotidiana de niños y jóvenes.

Las TIC “están sirviendo de base para el surgimiento de un entorno completamente nuevo y diferente dentro del cual tendrán que desenvolverse los procesos de enseñanza y aprendizaje” (Brunner,2003). La escuela debe cambiar porque la sociedad en la que se desenvuelve no es la misma en la que fue creada.

Computadoras y redes, así como otros medios informáticos, ya están presentes en las aulas (indirectamente en el caso de aquellas instituciones aún no equipadas pues los estudiantes en su mayoría están, de un modo u otro, en contacto con TIC). Pero esta presencia, en muchas ocasiones material en otras sólo simbólica, no ha modificado de manera significativa las prácticas áulicas. En gran medida debido a la ausencia de innovación pedagógica que se advierte en el uso de estos medios como consecuencia de políticas

educativas enfocadas primordialmente al equipamiento informático y a la insuficiencia de la formación docente en este campo, verdadero talón de Aquiles de la incorporación de las TIC en la educación.

Sobre la capacitación docente en el uso educativo de los medios informáticos sobre sus objetivos, limitaciones y consecuencias trata este artículo. En el aire aparece dos preguntas interrelacionadas ¿Las propuestas de capacitación existentes apuntan a una transformación de las prácticas áulicas a partir de las incorporación de las TIC o promueven sólo el reemplazo de las viejas herramientas educativas (pizarrón, cuaderno, diccionario, manual, etc) por tecnologías más modernas, dentro del mismo esquema pedagógico de la escuela de la sociedad industrial? ¿Es posible encarar un uso innovador de los medios informáticos en los procesos de enseñanza y aprendizaje sin incorporar plenamente estos usos en los programas de formación docente?

Poco dominio de las TIC, debido a una falta de formación, lo que genera: temor, recelo, impotencia, ansiedad...Influencia de estereotipos sociales, por falta de conocimiento sobre las verdaderas aportaciones de las TIC y su importancia para toda la sociedad. Así algunos docentes se identifican con expresiones del tipo: "son caras, sofisticadas y no han demostrado su utilidad", "son una moda", "son otro invento para vender", etc.

Reticencias sobre sus efectos educativos, por falta de conocimiento buenas prácticas educativas que aprovechen las ventajas que pueden comportar las TIC. De esta manera, y tal vez considerando solamente experiencias puedan conocer en las que se ha hecho un mal uso de estos materiales, algunos profesores creen que deshumanizan, no son útiles, no aportan casi nada importante, tienen efectos negativos, dificultan el trabajo educativo.

Prejuicios laborales: creencia de que no compensan el tiempo necesario de preparación, temor a que sustituyan a los profesores, etc.

Por ello el profesorado debe ver la necesidad y la utilidad de las TIC en su quehacer docente e investigador, debe descubrir sus ventajas, debe sentirse apoyado en todo momento, porque si no lo ve necesario y factible ¿hasta qué punto se le puede forzar a una actualización de competencias tecnológicas sin vulnerar sus derechos, su "libertad de cátedra"?.

Los docentes no muestran especial entusiasmo por incorporar las TIC en su tarea su trabajo porque no saben cómo utilizarlas de un modo innovador, entre otras cosas porque nadie se

los enseñó, y no encuentran razón especial en reemplazar el pizarrón y otras herramientas educativas por el teclado y la pantalla de una computadora.

El Ministerio de Educación y el Ministerio de Telecomunicaciones implementarán a las instituciones educativas de computadores y conexiones a Internet en las aulas, pero no es suficiente. También se deben saber utilizar en la forma apropiada. Esto significa que las instituciones deberán cambiar su metodología y encontrar nuevas modalidades de transmisión de conocimientos. Las tecnologías de información y comunicación sólo tendrán una utilidad marginal si se les usa simplemente para producir versiones electrónicas de libros que ya existen o para poner lecciones escolares “en línea.

Considerando la importancia que tienen las TIC para la educación debemos reconocer como una necesidad de formación docente la capacitación del personal que labora en el bachillerato en la institución investigada, en vista que fue detectada en la encuesta el pedido de ellos, la capacitación en áreas relacionadas con informática y que también consideraban el poco conocimiento que ellos tenían para el uso de computadoras y el uso de internet como una barrera para autoformarse, por lo tanto deberá incluirse en el PEI un plan que dirija la formación continua en sistemas informáticos, TIC en general, y técnicas que le permitan al profesorado sacar el mayor provecho de los mismos en beneficio de personal y de sus estudiantes en el Bachillerato.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa

1.2.3.1 La función del gestor educativo

La función directiva es definida como un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder. En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional.

Esta creación de valor público en el ámbito educativo implica para el gestor educativo su actuación en tres esferas de gestión interrelacionadas:

La gestión estratégica: Es la capacidad del gestor para realizar análisis situacionales de la institución y su entorno, que le permiten evaluar la gestión de la organización y sus resultados para transformar y reformular el horizonte institucional, los planes, los procesos, o las acciones implementadas.

La gestión del entorno político: Es la relación del gestor en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder como una acción que permite la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la obtención de recursos.

La gestión política es también la capacidad del gestor para relacionar las propias responsabilidades con el marco institucional y político. Esto significa una comprensión de las normas y de las políticas educativas y su incidencia en el diseño y liderazgo de estrategias, planes y servicios institucionales; además, implica entablar relaciones con actores institucionales y políticos para convertirlos en aliados estratégicos que coadyuvan al desarrollo de la institución u organización.

La función directiva desde su dimensión política llega a su plena realización cuando el gestor educativo consolida, fortalece y empodera a la comunidad educativa para que participe activamente en la construcción de sentido del horizonte institucional como una condición sine qua non es posible la formación integral de los estudiantes.

La gestión operativa: Es la capacidad del gestor para hacer que la organización o institución actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados. Tradicionalmente en esta esfera es donde se ha concentrado la actuación del gestor educativo, pero realmente se requiere una gestión integral que articule lo estratégico, lo político y lo operativo.

En este sentido, el gestor educativo se caracteriza por:

- Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).

- Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
- Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
- Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- Promueve el trabajo en equipo.
- Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.
- Verifica el desarrollo de los procesos y realiza retroalimentación para los ajustes o cambios requeridos.

Desde la perspectiva normativa, el Ministerio de Educación Nacional en los desarrollos de sus políticas educativas y de la normatividad vigente, en los últimos años empieza a dimensionar la función directiva, tanto desde la administración y sus funciones, como desde la gestión integral que incluye cuatro áreas: directiva, académica-pedagógica, administrativa-financiera y de convivencia y comunidad.

Esto exige a los gestores educativos desarrollar una visión sistémica de la organización, lo cual implica concebir la gestión como un proceso holístico e integral, que comprende el todo y las partes y las diversas interrelaciones entre la áreas de gestión mencionadas. El avance logrado en este sentido es concebir la institución como un sistema abierto y complejo, que desborda la función administrativa tradicional, y por ende el rol del gestor educativo como un mero administrador de recursos, para transitar en el siglo XXI, hacia un líder gestor que direcciona, lidera y administra la institución y sus procesos.

1.2.3.2 La función del docente

Las funciones docentes se regulan en base a lo dispuesto en el Reglamento de la LOEI. Que señala lo siguiente:

CAPÍTULO CUARTO

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS Y LOS DOCENTES.

En el Art. 11. Señala que las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;

- j. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- l. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- n. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o. Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente; p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- r. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- s. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

Además de estas, las que se establezcan en el Código de convivencia institucional.

Con toda esta reglamentación que tiene que cumplir el docente, se puede inferir que a mediano plazo tendremos profesionales de calidad en nuestro Ecuador.

1.2.3.3 La función del entorno familiar

Se regula con lo establecido en el Reglamento de la LOEI.

CAPÍTULO QUINTO

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS MADRES, PADRES Y / O REPRESENTANTES LEGALES.

Según el Art. 12 se establecen los derechos de las madres, los padres de y/o los representantes legales de las y los estudiantes, los mismos que tienen derecho a que se garantice a éstos, el pleno goce y ejercicio de sus derechos constitucionales en materia educativa; y, tienen derecho además a:

- a. Escoger, con observancia al Interés Superior del Niño, el tipo de institución educativa que consideren conveniente para sus representados, acorde a sus creencias, principios y su realidad cultural y lingüística;
- b. Recibir informes periódicos sobre el progreso académico de sus representados así como de todas las situaciones que se presenten en la institución educativa y que requieran de su conocimiento;
- c. Participar, de conformidad con la reglamentación respectiva, en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las autoridades educativas;
- d. Elegir y ser elegidos como parte de los comités de padres y madres de familia y los demás órganos de participación de la comunidad educativa;
- e. Participar en el gobierno escolar al que pertenezcan;
- f. Ser escuchados y que su opinión, sobre la gestión y procesos educativos, sea analizada por las autoridades educativas y obtener respuesta oportuna sobre las mismas;
- g. Participar de los procesos de rendición de cuentas sobre la gestión y procesos educativos de las autoridades, docentes y personal que labora en las instituciones educativas;

- h. Participar en los órganos correspondientes de planificación, construcción y vigilancia del cumplimiento de la política educativa a nivel local, regional y nacional;
- i. Vigilar el respeto a los derechos de sus hijos e hijas o representadas y representados, en las entidades educativas, y denunciar la violación de aquellos ante las autoridades competentes;
- j. Recibir de autoridades, docentes y demás miembros de la comunidad educativa un trato respetuoso libre de toda forma de violencia y discriminación; y,
- k. Solicitar y acceder a la información que consideren pertinentes y que este en posesión de la institución educativa.

Art. 13.- Obligaciones.- Las madres, padres y/o los representantes de las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir la Constitución de la República, la Ley y la reglamentación en materia educativa;
- b. Garantizar que sus representados asistan regularmente a los centros educativos, durante el periodo de educación obligatoria, de conformidad con la modalidad educativa;
- c. Apoyar y hacer seguimiento al aprendizaje de sus representados y atender los llamados y requerimientos de las y los profesores y autoridades de los planteles;
- d. Participar en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las instituciones educativas;
- e. Respetar leyes, reglamentos y normas de convivencia en su relación con las instituciones educativas;
- f. Propiciar un ambiente de aprendizaje adecuado en su hogar, organizando espacios dedicados a las obligaciones escolares y a la recreación y esparcimiento, en el marco de un uso adecuado del tiempo;
- g. Participar en las actividades extracurriculares que complementen el desarrollo emocional, físico y psico - social de sus representados y representadas;

- h. Reconocer el mérito y la excelencia académica de las y los profesores y de sus representados y representadas, sin que ello implique erogación económica;
- i. Apoyar y motivar a sus representados y representadas, especialmente cuando existan dificultades en el proceso de aprendizaje, de manera constructiva y creativa;
- j. Participar con el cuidado, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas de las instituciones educativas, sin que ello implique erogación económica; y,
- k. Contribuir y participar activamente en la aplicación permanente de los derechos y garantías constitucionales.

José Lahoz manifiesta que, el ambiente familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de la familia que comparten el mismo espacio. Cada familia vive y participa en estas relaciones de una manera particular, de ahí que cada una desarrolle unas peculiaridades propias que le diferencian de otras familias. Pero el ambiente familiar, sea como sea la familia, tiene unas funciones educativas y afectivas muy importantes, ya que partimos de la base de que los padres tienen una gran influencia en el comportamiento de sus hijos y que este comportamiento es aprendido en el seno de la familia. Lo que difiere a unas familias de otras es que unas tienen un ambiente familiar positivo y constructivo que propicia el desarrollo adecuado y feliz del niño, y en cambio otras familias, no viven correctamente las relaciones interpersonales de manera amorosa, lo que provoca que el niño no adquiera de sus padres el mejor modelo de conducta o que tenga carencias afectivas importantes. A continuación los siguientes elementos caracterizan el entorno familiar mismo que incide en los procesos de formación de las generaciones, estos son: Amor, autoridad participativa, intención de servicio, trato positivo, y tiempo para la convivencia familiar.

1.2.3.4 La función del estudiante

Podemos afirmar que parte del éxito de los modelos formativos está en el interés, la motivación y la constancia del estudiante (Duart y Sangrá, 2000).

Esta función se encuentra regulada por lo dispuesto en el Reglamento de la LOEI que hace referencia a lo siguiente:

CAPÍTULO TERCERO

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS ESTUDIANTES

Según el Art. 7. Las y los estudiantes tienen los siguientes derechos:

- a. Ser actores fundamentales en el proceso educativo;
- b. Recibir una formación integral y científica, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos, libertades fundamentales y promoviendo la igualdad de género, la no discriminación, la valoración de las diversidades, la participación, autonomía y cooperación;
- c. Ser tratado con justicia, dignidad, sin discriminación, con respeto a su diversidad individual, cultural, sexual y lingüística, a sus convicciones ideológicas, políticas y religiosas, y a sus derechos y libertades fundamentales garantizados en la Constitución de la República, tratados e instrumentos internacionales vigentes y la Ley;
- d. Intervenir en el proceso de evaluación interna y externa como parte y finalidad de su proceso educativo, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- e. Recibir gratuitamente servicios de carácter social, psicológico y de atención integral de salud en sus circuitos educativos;
- f. Recibir apoyo pedagógico y tutorías académicas de acuerdo con sus necesidades;
- g. Ejercer activamente su libertad de organización y expresión garantizada en la Constitución de la República, a participar activamente en el proceso educativo, a ser escuchados y escuchadas, a que su opinión sea considerada como parte de las decisiones que se adopten; a expresar libre y respetuosamente su opinión y a hacer uso de la objeción de conciencia debidamente fundamentada;
- h. Participar en los procesos electorarios de las directivas de grado, de los consejos de curso, del consejo estudiantil y de los demás órganos de participación de la comunidad educativa, bajo principios democráticos garantizando una representación paritaria entre mujeres y hombres; y, en caso de ser electos, a ejercer la dignidad de manera activa y

responsable, a participar con absoluta libertad en procesos electorarios democráticos de gobierno estudiantil, a participar, con voz y voto, en los gobiernos escolares, en aquellas decisiones que no impliquen responsabilidades civiles, administrativas y/o penales;

i. Ser protegidos contra todo tipo de violencia en las instituciones educativas, así como a denunciar ante las autoridades e instituciones competentes cualquier violación a sus derechos fundamentales o garantías constitucionales, cualquier acción u omisión que atente contra la dignidad e integridad física, psicológica o sexual de la persona; a ejercer su derecho a la protección;

j. Recibir becas y apoyo económico que les permitan acceder en igualdad de condiciones al servicio educativo;

k. Recibir becas, permisos especiales, auspicios y apoyos para sus representaciones nacionales o internacionales, quienes se destaquen en méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza académica, intelectual, deportiva y ciudadana;

l. Gozar de la privacidad y el respeto a su intimidad, así como a la confidencialidad de sus registros médicos y psicológicos;

m. Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en toda acción orientada a establecer la responsabilidad de las y los estudiantes por un acto de indisciplina o violatorio de las normas de convivencia del establecimiento;

n. Disponer de facilidades que le permitan la práctica de actividades deportivas, sociales, culturales, científicas en representación de su centro de estudios, de su comunidad, su provincia o del País, a nivel competitivo;

o. Contar con propuestas educacionales flexibles y alternativas que permitan la inclusión y permanencia de aquellas personas que requieran atención prioritaria, de manera particular personas con discapacidades, adolescentes y jóvenes embarazadas;

p. No ser sancionados por condiciones de embarazo, maternidad o paternidad, y recibir el debido apoyo y atención en lo psicológico, académico y lo afectivo para culminar sus estudios y acompañar un proceso de maternidad y paternidad saludable;

- q. Aprender, en el idioma oficial e idiomas ancestrales, de ser el caso;
- r. Disponer, al inicio del año escolar, del carné estudiantil, que le permita acceder a la tarifa preferencial, en los servicios de transporte público, y el acceso a eventos académicos, culturales, deportivos y otros durante el año calendario;
- s. Implementar medidas de acción afirmativa para el acceso y permanencia en el sistema educativo de las niñas; y,
- t. Recibir una formación en derechos humanos y mecanismos de exigibilidad durante la educación en todos sus niveles.

Sus obligaciones Art. 8 son las siguientes:

- a. Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en los cuales se pueda reconocer horarios flexibles;
- b. Participar en la evaluación de manera permanente, a través de procesos internos y externos que validen la calidad de la educación y el inter aprendizaje;
- c. Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones;
- d. Comprometerse con el cuidado y buen uso, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas, bienes y servicios de las instituciones educativas, sin que ello implique egresos económicos;
- e. Tratar con dignidad, respeto y sin discriminación alguna a los miembros de la comunidad educativa;
- f. Participar en los procesos de elección del gobierno escolar, gobierno estudiantil, de los consejos de curso, consejo estudiantil, de las directivas de grado y de los demás órganos de participación de la comunidad educativa, bajo principios democráticos y en caso de ser electos, ejercer la dignidad de manera activa y responsable;

- g. Fundamentar debidamente sus opiniones y respetar las de los demás;
- h. Respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos;
- i. Hacer buen uso de becas y materiales que recibe;
- j. Respetar y cumplir la Constitución, las leyes, reglamentos y demás normas que regulen al Sistema Nacional de Educación en general y a las instituciones educativas en particular;
- k. Cuidar la privacidad e intimidad de los demás miembros de la comunidad educativa;
- l. Denunciar ante las autoridades e instituciones competentes todo acto de violación de sus derechos y actos de corrupción, cometidos por y en contra de un miembro de la comunidad educativa.

En este contexto el estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo, y como tal debe actuar para dar respuesta a sus necesidades personales, caracterizadas por aspectos individuales diferenciales respecto al grupo de iguales. A su vez, el alumno marca el ritmo de su propio aprendizaje y organiza su tiempo dedicando una parte de él a la formación, al no depender de límites marcados por agendas o calendarios fijados por las instituciones competentes ni del espacio físico.

1.2.3.5 ¿Cómo enseñar y cómo aprender?

Sabemos que la enseñanza es una actividad realizada conjuntamente mediante la interacción de 4 elementos: uno o varios profesores o facilitadores, uno o varios alumnos, el objeto de conocimiento, y el entorno educativo que pone en contacto a profesores y estudiantes.

También que la enseñanza es el proceso de transmisión de una serie de conocimientos, técnicas, normas, y/o habilidades, basado en diversos métodos, realizado a través de una serie de instituciones, y con el apoyo de una serie de materiales.

En cambio al aprendizaje lo podemos concebir como un proceso por medio del cual la persona se apropia del conocimiento, en sus distintas dimensiones: conceptos, procedimientos, actitudes y valores.

El aprendizaje es la actividad mental del sujeto que aprende, permitiéndole la adquisición de conocimientos, hábitos y actitudes, así como la retención y utilización de los mismos, originando una modificación de la conducta.

Si hubiese que resumir en una frase cuál es uno de los cometidos del profesor, esta sería: “enseñar a aprender a los alumnos, con el fin de que aprendan a aprender a y pensar”. Para ello el profesor debe saber enseñar a aprender, es decir, utilizar las estrategias de enseñanza que conduzca al alumno en esta dirección. (Carrasco,2004)

Podemos analizar seis elementos fundamentales en el proceso enseñanza-aprendizaje: el alumno, el profesor, los objetivos, la materia, las técnicas de enseñanza y el entorno social, cultural y económico en el que se desarrolla.

Los alumnos y profesores constituyen los elementos personales del proceso, siendo un aspecto crucial, el interés y la dedicación de docentes y estudiantes en las actividades de enseñanza-aprendizaje. Los objetivos sirven de guía en el proceso, y son formulados al inicio de la programación docente. La materia, por su parte, constituye la sustancia, el conocimiento que es necesario transmitir de profesor a alumno, y que debe ser asimilada por éste. Constituyen las técnicas de enseñanza, los medios y métodos a través de los cuales realizaremos la labor docente. Por último, el entorno condiciona en gran medida el proceso.

Por tanto, la enseñanza y el aprendizaje son dos fenómenos correlativos y relacionados por lo que se denomina la relación didáctica. Se distinguen tres etapas en la acción didáctica:

A) **Planteamiento.** En esta etapa se formulan los objetivos educativos y los planes de trabajo adaptados a los objetivos previstos. La formulación de un plan implica la toma de decisiones anticipada y la reflexión con anterioridad a la puesta en práctica.

B) **Ejecución.** Posteriormente al planteamiento, el profesor pone en práctica los recursos y métodos didácticos, desarrollándose el proceso de enseñanza.

C) **Evaluación.** Es la etapa en la que se verifican los resultados obtenidos con la ejecución, materializándose en el proceso de evaluación.

La tarea del docente es dirigir su actividad a desarrollar en los estudiantes destrezas necesarias para que los estudiantes aprendan a aprender. Su función principal es la de promover la capacidad de los alumnos para la gestión de sus propios aprendizajes, adoptar una autonomía creciente en su preparación profesional y disponer de habilidades intelectuales y sociales que le permitan un aprendizaje continuo a lo largo de toda su vida.

Los procesos de enseñanza aprendizaje deben llevar al estudiante a la solución de problemas y satisfacción de sus necesidades, debe aprender a convivir, cooperar y participar para alcanzar el desarrollo de las habilidades de comunicación e interacción social, la tolerancia y del respeto a los otros.

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente

Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos. (Idalberto Chiavenato, 2002).

Es de gran importancia la permanente capacitación para los que trabajamos en la docencia, revisar la práctica cotidiana del trabajo en las Instituciones educativas, reflexionar sobre el mismo y aplicar los conocimientos adquiridos. Es decir, replantearse la tarea docente, reflexionar sobre los distintos momentos de planificación, de la puesta en práctica de lo propuesto, los diferentes instrumentos de evaluación, de las prácticas inter-institucionales, inter-disciplinarias, del trabajo en equipo.

A su vez, como partícipes activos del proceso de enseñanza – aprendizaje, permitir una mayor profesionalización y calidad educativa.

De aquí que capacitarse permanentemente sobre nuestra tarea educativa, además de contribuir a la permanente formación de los docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la Educación, promueve la consolidación de equipos docentes eficientes y eficaces en su tarea de educadores, sin dejar de atender sus características particulares, lo que estaría en el orden de la propuesta curricular de cada Institución.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

Ventajas.- Los materiales de los cursos proporcionan guías de trabajo, ejercicios de reforzamiento y material de referencia basado en tareas.

- Es individualizado, lo que permite al docente avanzar de acuerdo a su capacidad y disponibilidad de tiempo y horario.
- Está disponible a cualquier hora y en el lugar que se necesite, acoplándose a los tiempos y cargas de trabajo de cada docente.
- Se puede utilizar las veces que sean necesarias, permitiendo capacitar a un gran número de personas.
- No requiere de la disponibilidad de un instructor o el de formar un grupo de docentes, ya que se puede capacitar a una sola persona o un gran número de personas.
- Ahorro de tiempos personales o de productividad institucional.
- Ahorro de viáticos si los contenidos del curso se dictan en mi ciudad.
- Los costos de los cursos a distancia son inferiores a los cursos presenciales que tienen que contemplar los costos de la infraestructura para poder dictarlos.
- Comodidad para los asistentes que pueden participar desde casa u oficina.
- Posibilidad de repetir cualquier clase en cualquier momento para una mejor comprensión de los contenidos.
- El docente es protagonista de su formación.
- Existe flexibilidad, adaptabilidad y disponibilidad a la hora de capacitarse.
- Producir la autoevaluación al inicio y al final del proceso formativo.

Desventajas:

- Contratar un capacitador profesional puede tener costos altos.
- Metodología inadecuada.
- No satisfaga las necesidades del capacitado.
- Costo de los cursos de capacitación altos.

- La capacitación presencial es muy limitada.
- El horario de capacitación no está acorde con la planificación institucional.
- Herramientas informáticas como recurso no satisface la necesidad.
- Docentes de diferentes áreas mezclados.
- Material de trabajo escaso, etc.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

La Reforma Curricular - LOEI, 2011-, puesta en práctica en el año 1996, ha cumplido un papel importante en el desarrollo educativo del país. La política de formación docente ha logrado diseñar un plan de capacitación, primeramente con el sistema de "Evaluación del Desempeño Docente"; para desde ahí partir con nuevos enfoques de formación docente. Seguidamente corresponde a la planificación, misma que parte desde el objetivo, que manifiesta aplicar un monitoreo de la calidad de la educación y estrategias que permitan mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Tal como lo expresa el artículo 344 de la Constitución de la República del Ecuador, la que determina que el Estado ejercerá la rectoría del sistema educativo. Resalta la garantía al personal docente, en todos sus niveles y modalidades, la profesionalización, desempeño y méritos académicos, incorporando la infraestructura y optimizar todos los recursos pedagógicos. Entonces nos corresponde proceder con absoluta ética profesional asistir a cuantos cursos de formación sean necesarios para estar al día con las innovaciones y brindar calidad y calidez a nuestros educandos.

La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes.

De acuerdo con esto, SÍPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde 2008, el SíProfe organiza, en convenio con universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

Los cursos tienen estas características:

A nivel de los instructores que proponen las universidades e institutos pedagógicos:
Se preseleccionan los candidatos a instructores por medio de pruebas.

Se los forma en cursos con igual número de horas al que impartirán a docentes y directivos.

Se certifica sólo a los instructores que aprueben el curso.

Requerimos que apliquen en su aula lo aprendido en los cursos.

Los cursos se aprueban promediando una evaluación objetiva final y las calificaciones de trabajos hechos durante el mismo.

The screenshot shows the SiProfe web portal interface. At the top, there are logos for 'SiProfe' (Sistema de Información Profesional Docente) and 'SiMe' (Sistema de Información). The main content area is titled 'Sección Formación Continua de Docentes'. It contains the following text:

Aquí, usted podrá ver las ofertas de cursos de Formación Continua, consultar sus inscripciones, sus notas y demás noticias relacionadas. Para obtener más información, acceda al tutorial por medio de la opción "Ayuda" del menú o comuníquese al *Atención ciudadana* 1800 338222.

Recuerde que para poder inscribirse en un curso:

1. El rector de su institución educativa debe habilitarlo para esa oferta.
2. Usted debe cumplir con los prerrequisitos que se especifican en la descripción de los cursos.
3. En el caso de los cursos que están planificados en cadena, se debe aprobar un curso para poder aplicar al siguiente.
4. El curso debe ofertarse para su localidad, de lo contrario, el sistema no lo habilitará.

El curso estará disponible una vez que el 80% de los docentes de su institución educativa se haya inscrito. De lo contrario, no podrá asistir. Para esto, se recomienda que converse con sus compañeros docentes para cumplir con el cupo mínimo.

The page also features a sidebar menu with options like 'Seminarios', 'Cursos SiProfe', 'Instructores', 'Consulta de inscripciones', 'Cursos RIED-OEA', 'Consulta de calificaciones', 'Eliminar Inscripción', 'Información de docentes', 'Ayuda', and 'Estadísticas públicas de los cursos'. The footer includes the logo of the 'Ministerio de Educación' and the text 'Ministerio de Educación del Ecuador, Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones'.

Figura. 6 Inscripciones a cursos de formación

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia

La importancia radica en el desarrollo de la condición humana y profesional, la comprensión entre las personas, formándonos en todas las áreas, ya que con la capacitación se adquiere destrezas, habilidades que por el cambio de un momento a otro fueron quedando obsoletos, permitiendo fortalecer nuestro accionar en beneficio de quienes forman parte de las instituciones educativas.

Los educadores y los procesos de enseñanza se hallan en un mundo cambiante, cambios en todos los campos: científica, tecnológica, política, económica, social y cultural. La globalización de la información y el conocimiento está transformando la economía, la educación y todo el quehacer de la humanidad.

Considerando estos cambios y transformaciones que se dan en nuestras sociedades es evidente que nada es estático, por lo tanto todo ser humano también debe cambiar para adaptarse a los nuevos contextos, allí está la importancia que exista los medios necesarios para capacitarnos y poder actualizarnos y estar en armonía con esos cambios y poder hacer frente a las nuevos retos educativos.

Invito entonces a los docentes de la U.E.P “Francisco José de Caldas” a motivarse y buscar esos cambios de acuerdo a sus necesidades para que logren alcanzar el perfil de docente promotor de un verdadero servicio de calidad y calidez educativa.

CAPÍTULO II: METODOLOGIA

2.1 Contexto

La investigación se circunscribe desde una perspectiva metodológica dentro del paradigma interpretativo, el cual se preocupa de comprender e interpretar la realidad en profundidad, en un contexto y tiempo determinado, a través de descripciones y registros rigurosos, para que posteriormente, en virtud de los antecedentes y hallazgos encontrados se tomen decisiones para la innovación y mejora educativa. El enfoque es de carácter cuasi-etnográfico (Pérez, 1998) donde se integran técnicas de recolección de datos cualitativas y cuantitativas.

La U.E “Francisco José de Caldas”, labora en forma normal de acuerdo a la Ley de Educación en jornada vespertina y está ubicado en la Parroquia urbana Bombolí, del Cantón Santo Domingo, Provincia Santo Domingo de los Tsáchilas. Cuenta con infraestructura física y académica pertinente con la oferta de la especialidad de Bachillerato en Ciencias, en forma oportuna da acogida a estudiantes que aspiran culminar la educación secundaria, con un perfil que va acorde a la realidad socio económico del entorno institucional y cuya planta docente está enmarcada en sus propios currículos acorde a la especialidad que se está ofertando.

Tabla 1: Tipo de Institución

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	15	100
Particular		
Fiscomisional		
Municipal		
No contesta		
Total	15	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya

El 100% de los docentes manifiesta en la encuesta que la institución es de tipo fiscal lo que podemos considerar como una fortaleza y una oportunidad para dar cumplimiento a los objetivos propuestos, la institución podrá ser de esta manera objeto de beneficios fiscales como así lo estipulan las leyes educativas permitiéndonos así lograr la satisfacción de necesidades formativas en la institución.

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.

La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

Tabla 2: Tipo de bachillerato que ofrece:

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	15	100
Bachillerato Técnico	0	0
Total	15	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya

Se evidencia en la tabla No.2 que el Bachillerato General Unificado que ofrece la institución es en Ciencias. Entonces la institución educativa tiene el compromiso de introducir en este nuevo bachillerato las reformas necesarias, por supuesto con el afán de satisfacer necesidades de formación docente para que pueda asumir este reto con responsabilidad ante sus alumnos, comunidad educativa y sociedad en general.

El Bachillerato en Ciencias promueve una educación de aprendizajes primordialmente de índole humanístico y científico y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre. Utiliza un currículum con enfoque de contenidos para lograr bachilleres generales en ciencias y bachilleres en ciencias con especialización.

2.2 Participantes

La Unidad Educativa Francisco José de Caldas tiene en total 15 docentes de bachillerato que laboran en la institución; por lo tanto para realizar este estudio se consideró a todos los 15 docentes, esto considerando que es un número bastante reducido y por tanto no era procedente calcular una muestra estadísticamente.

Tabla 3: Información general del investigado

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	8	53
Femenino	7	47
No contesta	0	0
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya

Existe equidad de género ya que la diferencia como se puede apreciar es mínima; lo cual es muy importante para cumplir con las leyes actuales sobre equidad de género.

Tabla 4: Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	7	47
Casado	8	53
Viudo	0	0
Divorciado	0	0
No contesta	0	0
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya

Se observa en la tabla No4 que el 53% de docentes encuestados son casados por lo tanto tienen una estabilidad familiar y por ende emocional y responsable muy favorable para mantener una buena relación con sus estudiantes y el 47% son solteros en proceso de formalización de su estado civil.

Existe un ambiente emocional equilibrado en relación al ámbito sentimental y familiar de los docentes, situación que propicia un ambiente laboral armónico de buenas relaciones sociales y de equilibrio emocional entre los miembros de la comunidad educativa preferentemente. Propiciar actividades de integración social.

Tabla 5: Edad

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	2	13,33
De 31 - 40 años	5	33,34
De 41 - 50 años	6	40,00
De 51 - 60 años	2	13,33
De 61 - 70 años	0	0,00
Más de 71 años	0	0,00
No Contesta	0	0,00
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya

La mayoría de docentes se encuentra entre las edades de 31 a 50 años de edad, aspecto que se puede considerar como favorable para que en la institución exista un buen nivel pedagógico y madurez docente basada en la experiencia de los maestros y que a su vez

puedan enriquecerse por toda la experiencia adquirida, lo que sin lugar a duda también contribuye a un buen ambiente emocional y equilibrado en relación al ámbito laboral. Se puede señalar que este ambiente favorece positivamente a los estudiantes de la entidad educativa que es motivo de estudio.

Tabla 6: Cargo que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	15	100
Técnico docente	0	0
Docente con funciones administrativas	0	0
No contesta	0	0
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya

Como se puede apreciar en el cuadro, todos los docentes realizan específicamente actividades de docencia, lo que se puede considerarse como positivo en el aspecto pedagógico que a su vez será beneficioso para el aprendizaje de los estudiantes.

En vista que la docencia constituye el elemento principal de la mediación pedagógica es necesario establecer sus competencias laborales y potencializarlas propiciando actividades de profesionalización académica.

Tabla 7: Tipo de relación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	0	0
Nombramiento	9	60
Contratación ocasional	6	40
Reemplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya

Como se puede observar en la tabla número 7, el 60% de docentes poseen nombramiento y el 40% son contratados. Determinándose que la mayoría de docentes tienen relación de dependencia. Siendo una fortaleza para la institución porque gozan de condiciones laborables favorables para realizar un trabajo eficiente.

La Estabilidad laboral es uno de los factores preponderante para la institución porque permite desarrollar un trabajo de calidad y calidez institucional.

Tabla 8: Tiempo de dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	15	100
Medio Tiempo	0	0
Por horas	0	0
No contesta	0	0
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya

Se puede evidenciar que sí existe el empoderamiento en la dedicación de la actividad profesional, ya que todos los docentes se dedican a esta actividad a tiempo completo. Existe el ambiente laboral académico pertinente, pues la mente del docente está concentrada al 100% en los procesos educativos contribuyendo de esta manera a que la institución preste un servicio de calidad.

Es necesario potencializar la estabilidad laboral y operativa del educador, para posteriormente procurar la actualización de conocimientos, así como la profesionalización de los involucrados en las actividades académicas e institucionales.

Tabla 9: Señale el nivel más alto de formación académica que posee

	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0	0	0
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0	0	0
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	7	100	6	75
Especialista (4to nivel)	0	0	0	0
Maestria (4° nivel)	0	0	2	25
PHD (4° nivel)	0	0	0	0
Otro Nivel	0	0	0	0
No contesta	0	0	0	0
Total	7	100,0	8	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya.

Como se puede apreciar el nivel académico de los docentes están acorde a las actividades institucionales que se ofertan a la comunidad. En razón de que el 100% de los encuestados están en el rango de profesionalización en relación a la oferta académica institucional. Se evidencia que el 86,67% de profesores encuestados afirman que reportan títulos de tercer nivel y un 13,33% de docentes que ya han obtenido maestrías en su proceso formativo académico. Esta situación es positiva para la institución ya que se cuenta con un grupo

humano muy calificado para poder desarrollar adecuadamente los procesos de enseñanza–aprendizaje en favor de los estudiantes de la localidad.

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación

La investigación tiene como objetivo recabar información sobre el desarrollo de las actividades educativas en la Unidad Educativa “Francisco José de Caldas” conocimientos que nos permitirán producir cambios que enriquezcan la actividad profesional de los docentes que laboran en la sección de Bachillerato y lograr así que se brinde un servicio de calidad en la institución.

Toda investigación tiene un propósito por lo tanto para responder al mismo, se hace necesario la planificación o el diseño de los procesos que darán lugar al cumplimiento de los objetivos del estudio; en la investigación se seleccionó o desarrollo el diseño de investigación que se ajusta a lo establecido en la guía propuesta por la Universidad Técnica Particular de Loja (Jaramillo, 2013).

Muestra.- En vista que la institución cuenta solamente con quince docentes de bachillerato se tomó como muestra al total de profesores de la institución.

Instrumento.- Elaboración de un cuestionario con ítems para ser aplicado a la muestra seleccionada; encuesta proporcionada por parte de la UTPL (Jaramillo, 2013).

- Recopilación de la información.
- Procesamiento de la información
- Elaboración de diez tablas que refleje los datos de la variable procesada.

De verificación.

- Análisis e interpretación de los resultados
- Elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

Además el diseño tendrá las siguientes características:

- Es un estudio transversal, ya que se recogen datos en un momento único.
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

2.3.2 Métodos de investigación

No existen reglas fáciles ni precisas para realizar una investigación en cuanto a metodología. Como investigadores se debe contar, si no con algo definitivo e infalible, por lo menos con normas elementales que le ahorren esfuerzos y tiempo.

Por esta razón, se considera la siguiente metodología en la realización de este trabajo, los mismos que ayudarán a explicar de manera general, los métodos más conocidos y prácticos de investigación, todo esto con miras de señalar las diferentes estrategias que se disponen y que se pueden usar en los diversos ambientes laborales, ya que el docente debe afrontar y predisponerse a solucionar problemas educativos de diversa índole.

Se consideró en este caso los siguientes métodos como los más adecuados para llevar a cabo la presente investigación:

Analítico.- El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

Permitió realizar un estudio detallado de todas sus características generales y particulares, para luego definir los diferentes conceptos y componentes en el campo investigativo, así como considerar cada una de las variable motivo de estudio.

Sintético.- Es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. En otras palabras debemos decir que la síntesis es un

procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades.

Facilitó el realizar el análisis del trabajo investigativo, desde sus partes para luego poder realizar la reconstrucción en una sola unidad de análisis.

Inductivo.- Es aquel método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación

Este método de igual manera permitió realizar el análisis de los contenidos establecidos en el proyecto desde sus particularidades para luego realizar una visión global del rumbo de la investigación, tanto en el diagnóstico como en el proceso en general.

Deductivo.- Es un método científico que considera que la conclusión se halla implícita dentro las premisas. Esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las premisas: cuando las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez, no hay forma de que la conclusión no sea verdadera.

Permitió realizar el reconocimiento de datos, el análisis y contenidos investigados sobre el proyecto desde aspectos más generales para luego determinar sus detalles en el marco teórico del proyecto de investigación.

Estadístico.- La estadística es un método científico que enseña los procedimientos lógicos, prácticos y útiles a seguir para recolectar, elaborar, analizar, interpretar y presentar datos del fenómeno, expresados en detalle o síntesis a través del número, cuadro, y gráfico, con sus correspondientes notas explicativas.

Tuvo su aplicación en la representación de los datos recolectados de los cuestionarios, permitiéndonos una mejor visión en la tabulación, ya que los datos fueron representados en forma cuantitativa y cualitativa.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación

La encuesta.- La encuesta es una técnica de investigación que consiste en una interrogación verbal o escrita que se les realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación.

Cuando la encuesta es verbal se suele hacer uso del método de la entrevista; y cuando la encuesta es escrita se suele hacer uso del instrumento del cuestionario, el cual consiste en un documento con un listado de preguntas, las cuales se les hacen a las personas a encuestar.

Una encuesta puede ser estructurada, cuando está compuesta de listas formales de preguntas que se le formulan a todos por igual; o no estructurada, cuando permiten al encuestador ir modificando las preguntas en base a las respuestas que vaya dando el encuestado.

Se empleó para obtener datos mediante cuestionarios con respuestas concretas en muy corto tiempo, tuvo su aplicación en el momento del diagnóstico del trabajo investigativo, proporcionando datos que constituyen la fuente para la propuesta de mejora de la gestión educativa.

La lectura como técnica básica para el desarrollo del proyecto

La lectura exploratoria, lectura rápida para entender de qué se trataba el tema en forma general.

La lectura comprensiva, lectura de párrafos con su análisis y reflexión.

Igualmente la ampliación del vocabulario, logro enriquecer los contenidos, determinando ideas claras, precisas y con criterio sintáctico.

La observación directa.- Este método tiene su objeto porque permite obtener información de elementos del contexto en el que se desarrolla la investigación, elemento humano y su entorno, en un momento determinado, favoreciendo la aplicación y recolección de datos, y aspectos relevantes en todo el proceso del proyecto.

Los organizadores gráficos.- Un organizador gráfico es una forma gráfica y visual de presentar la información que destaca los principales conceptos y/o relaciones dentro de un contenido.

Este recurso se utilizó para resumir contenidos en forma gráfica, lo que permite una mejor comprensión para quienes se interesen en la lectura de este trabajo investigativo, a su vez es una propuesta para que los docentes lo apliquen en su quehacer educativo y obtengan mejores resultados, al permitir a sus alumnos una mejor visión de contenidos.

2.4.2 Instrumentos de investigación

Como instrumento de aplicación se usó el cuestionario elaborado por la Universidad Técnica Particular de Loja, con preguntas pre establecidas y que permitirán recolectar los datos requeridos para el logro de los fines de la investigación. Las preguntas son concretas y sencillas para lograr el entendimiento del encuestado y resolución y que se complementará con el apoyo del encuestador en caso de dudas y para la motivación para el logro de un trabajo honesto y comprometido desde el inicio hasta el final del proceso investigativo. La encuesta tomará importancia desde el momento de su aplicación, por parte de los implicados en análisis quienes a su vez emitirán las conclusiones y recomendaciones en un informe final.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento humano

- Autoridades del plantel objeto de estudio
- Docentes del plantel objeto de estudio
- Tutor de la UTPL.
- Estudiante de maestría
- Equipo de apoyo

2.5.2 Materiales

- Guía Didáctica del Proyecto de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Oficios
- Computador

- Cámara.
- Cuestionario.
- Materiales de escritorio
- Equipo de comunicación.
- Anillados.
- Copias para tabulación de datos.
- Varios

2.5.3 Económicos

Los recursos económicos que se utiliza en la investigación fueron financiados por el investigador y se desglosan según el siguiente detalle.

OR DEN	RUBROS	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1.	Visitas al centro educativo investigado para la obtención de la autorización para la investigación y recabar la información.	10	\$ 6.00	\$ 60.00
2.	Copias para la aplicación de los instrumento de investigación.	60	0.05	3.00
3.	Flash memorias,	2	9.00	18.00
4.	Refrigerio	100	1.00	100.00
5.	Redacción, impresión y anillado del primer documento Proyecto I.	1	50.00	50.00
6.	Revisión, rectificación, impresión, anillado y CD del documento Proyecto II.	1	50.00	50.00
7.	Gastos de Internet para recabar información, y comunicación con los lectores y Director de la investigación	20	1.00	20.00
	SUBTOTAL			301.00
8.	IMPREVISTOS (10%)			31.30
	TOTAL			332.30

2.6 Procedimiento

Siguiendo los pasos de la estructura del proyecto y el cronograma de actividades propuestas por la Universidad Técnica Particular de Loja, se procedió a solicitar al Sr. Rector de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas la autorización para llevar a cabo la investigación, el mismo que a su vez solicita al jefe del departamento de la UATH determinar la fecha y convocar a los maestros de Bachillerato para llevar a cabo la investigación; el número de maestros considerados para la encuesta fueron de 15.

Luego los datos obtenidos entraron en un proceso de revisión, interpretación, análisis y mediante un proceso investigativo se emitieron las conclusiones y recomendaciones pertinentes que son parte a su vez de la propuesta que se emitirá a la institución para que de alguna manera lo plasme y mejore su gestión, estos resultados tomaron parte en borradores y se plasmaron en esquemas o cuadros cuantificables y cualificables según el tipo de pregunta y respuesta, luego para el proceso de la redacción final se consideró los lineamientos establecidos en la guía didáctica por lo cual cumple con la estética de un trabajo que será el reflejo del esfuerzo y dedicación al proyecto investigativo y que a su vez entregado a la Universidad, espero que le sirva para configurar nuevas propuestas en beneficio de la educación.

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Durante la ejecución de la investigación se presentan variables que influyen directamente en el resultado que se desea de la misma, tal es el caso, de la colaboración por parte de algunos docentes con respecto al tema tratado, teniendo como referencia la inclusión de las TIC.

Dentro de su práctica educativa pedagógica diaria en el aula de clase. Una de las principales razones que justifican esa postura del no uso de las mismas, es el desconocimiento pleno de dicha área.

De igual modo, se toma como elemento primordial en la puesta en práctica de la investigación la aplicabilidad del cuestionario o entrevista para la recolección de la información, ya que algunos docentes del área, no son muy sinceros y no muestran optimismo alguno en la formulación de las respuestas de tal instrumento, lo que acarrea discrepancia en el resultado de la investigación.

3.1 Necesidades Formativas

Tabla 10: Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	13	87
Doctor en Educación	2	13
Psicólogo educativo	0	0
Psicopedagogo	0	0
Otra Ámbito	0	0
No contesta	0	0
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya.

La especialidad de pre grado de los docentes está acorde al 100 % a las actividades profesionales e institucionales que se deben cumplir; las autoridades de la Unidad Educativa deben proponer un plan de formación en posgrado para los docentes, puesto que un 86,67% no tienen posgrado. Son importantes los datos emitidos en la tabla número 10, por cuanto la mayoría de docentes tienen formación en Docencia, cumpliendo con el art. 96 de la LOEI, donde estos títulos son reconocidos para poder ingresar a la carrera educativa pública.

Tabla11: Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	0	0
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras profesiones	0	0
No contesta	0	0
Total	0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas
Elaborado por: César Montoya.

La especialidad de pre grado de los docentes está acorde al 100 % a las actividades profesionales e institucionales que se deben cumplir. Esta situación queda demostrada con los datos obtenidos en esta tabla, en donde se evidencia que ninguno de los 15 docentes de la Unidad Educativa tiene una formación diferente a las actividades que se realizan.

Tabla 12: Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	2	100
Otros ámbitos	0	0
No contesta	0	0
Total	2	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas
Elaborado por: César Montoya.

En la unidad Educativa existen dos docentes con formación de posgrado, títulos que guardan relación directa con el ámbito educativo; lo cual le faculta a ser parte del Sistemas de Educación Pública a nivel nacional, pues cumple con las exigencias establecidas en la LOEI.

Tabla 13: Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	100
No	0	0
No contesta	0	0
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas
Elaborado por: César Montoya.

El 100 % de los docentes están interesados/as en potencializar el nivel académico; continuando sus estudios con un posgrado, el mismo que debe estar íntimamente

relacionado con la actividad educativa como lo estipula la LOEI. Estos resultados son muy coherentes por cuanto las exigencias actuales para ingresar a la carrera educativa pública, exigen una alta formación en el ámbito educativo.

Tabla 14: En que le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	14	93
PhD	1	7
No contesta	0	0
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya.

El 93 % de los docentes están interesados/as en potencializar el nivel académico, obteniendo una maestría, y un 7% aspira tener un PHD. De acuerdo a estos resultados, se puede apreciar que la Institución tiene la mayor fortaleza en los docentes, puesto que estos están predispuestos a perfeccionarse en el quehacer académico. Estos resultados no solo demuestran el deseo de los docentes por seguir preparándose profesionalmente en el ámbito educativo, sino que además con ello estarían cumpliendo con las exigencias que estipula la LOEI.

Tabla 15: Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	100
No	0	0
No contesta	0	0
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya.

De acuerdo a los datos obtenidos, el 100% de los docentes encuestados, desean capacitarse en temas educativos, lo cual contribuye a que se fortalezca la comunidad educativa de la Institución, mejorando por supuesto también la calidad de vida de toda la comunidad educativa; es decir, estudiantes, docentes, autoridades, madres y padres de familia.

Tabla 16: Como le gustaría recibir la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	2	13,33
Semipresencial	8	53,33
A distancia	2	13,33
Virtual-Internet	3	20,00
Presencial y Semipresencial	0	0,00
Semipresencial y Distancia	0	0,00
Distancia y Virtual	0	0,00
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya.

Los datos reflejan que un 53,33% de los docentes tienen la necesidad de capacitarse, pero de manera Semipresencial, esto se puede entender por el corto tiempo del que disponen para tomar las clases presencialmente, motivadas por las nuevas exigencias de LOEI, como por ejemplo tener que laborar 8 horas diarias en la Institución.

Tabla 17: Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	0	0,00
Fines de semana	13	86,67
No contesta	2	13,33
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya.

Los datos reflejan que un 86,67% de los docentes encuestados prefieren tomar las clases de los cursos de capacitación, los días sábados, justamente, porque, por media semana no disponen de tiempo; debido a las nuevas actividades que por Ley tienen que cumplir los docentes en las instituciones donde laboran.

Tabla 18: En que temáticas le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	1	6,66
Teorías del aprendizaje	1	6,66
Valores y Educación	0	0,00
Gerencia/Gestión educativa	0	0,00
Psicopedagogía	2	13,33
Diseño y recursos didácticos	4	26,67
Evaluación del aprendizaje	3	20,00

Políticas educativas para la administración	3	20,00
Temas relacionados con las materias a su cargo	0	0,00
Formación en temas de mi especialidad	0	0,00
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	0	0,00
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0,00
TOTAL	1	6,66
	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas
Elaborado por: César Montoya.

Con los datos obtenidos se observa que los gustos por las temáticas sobre las que podrían capacitarse los docentes son heterogéneos; de toda la población existe un 26,67% que le gustaría capacitarse en Métodos y recursos didácticos, otro 20% en Diseño y recursos didácticos, otro 20% en evaluación de aprendizaje. Se concluye de acuerdo a los datos que los docentes se inclinan más, por capacitarse en Didáctica, tema muy importante para llevar o realizar una clase muy entretenida y dinámica; además de que estas temáticas son las que mayor realce e impacto han tenido con la aplicación de la LOEI.

Tabla 19: Cuales son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	10	66,67
Altos costos de los cursos o capacitaciones	3	20,00
Falta de información	0	0,00
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	1	6,67
Falta de temas acordes con su preferencia	1	6,67
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,00
Aparición de nuevas tecnologías	0	0,00
Falta de cualificación profesional	0	0,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0,00
Actualización de leyes y reglamentos	0	0,00
Requerimientos personales	0	0,00
Total	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas
Elaborado por: César Montoya.

De acuerdo a los datos recabados, hay un 66,67% de docentes encuestados que indican que unos de los factores negativos más influyentes para que tomen alguna capacitación, es la disponibilidad de tiempo. Así mismo hay un 20%, que indican no capacitarse por los altos costos que representan estos cursos de capacitación. Hoy en día la propia LOEI, obliga a las Instituciones educativas a que sus docentes estén en constante capacitación; por tanto los costos no serían un inconveniente para que los docentes se capaciten.

Tabla 20: Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	11	73,33
El prestigio del ponente	0	0,00
Obligatoriedad de asistencia	0	0,00
Favorece mi ascenso profesional	2	13,33
La facilidad de horarios	0	0,00
Lugar donde se realiza el evento	0	0,00
Me gusta capacitarme	2	13,33
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas
Elaborado por: César Montoya.

Estos datos reflejan el empoderamiento de los docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas, en cuanto a su labor como docentes, pues, hay un 73,33% de ellos que indican como motivo fundamental, la relación del curso con la actividad docente que realizan en la institución; en un porcentaje bastante bajo se muestra como motivo el interés personal, y el gusto por estar siempre capacitándose. Conscientes o inconscientemente los docentes tiene conocimiento de causa sobre las nuevas exigencias de la LOEI; ellos saben que si se resisten a capacitarse pueden dar motivo para ser relegados de las actividades que involucra la educación pública.

Tabla 21: Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	5	33,33
Falta de cualificación profesional	1	6,67
Necesidades de capacitación continua y permanente	8	53,33
Actualización de leyes y reglamentos	1	6,67
Requerimientos personales	0	0,00
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas
Elaborado por: César Montoya.

Los datos de esta tabla son muy contundentes considerando que tenemos un 53,33% de docentes que indican que los motivos por los que se imparten los cursos de capacitación son por necesidad de mantener una capacitación continua. Capacitación continua que servirá en primer lugar para cumplir con lo normado por la LOEI, y en segundo lugar para desenvolverse de manera profesional en las respectivas instituciones educativas.

Tabla 22: Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0,00
Aspectos técnicos/prácticos	7	46,67
Ambos	8	53,33
No contesta	0	0,00
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya.

Los resultados obtenidos en cuanto a los aspectos a considerar en un curso de capacitación, los docentes indican en un 53,33% que es muy importante que los cursos se los realice en forma bimodal, es decir, teóricos-prácticos; aunque también hay otro grupo muy importante de docentes, 46,67%, que indican que los cursos deben ser técnicos/prácticos. Esta información refleja el empoderamiento que existe por parte de los docentes de la Unidad Educativa, empoderamiento que está íntimamente relacionado y acorde a las exigencias de la LOEI; Ley, que está pendiente de que las actividades educativas se las realicen con calidad y calidez profesional.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo

Tabla 23: En las siguientes preguntas marque con una X el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima (bloque 6 del cuestionario).

La persona en el contexto formativo	1 Siempre		2 Casi siempre		3 A veces		4 Rara vez		5 Nunca		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	1	6,7	0	0	5	33,3	4	26,6	5	33,3	0	0	15	100
2. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	0	0	0	2	13,3	6	40	7	46,7	0	0	15	100
3. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	1	6,7	2	13,3	3	20	6	40	3	20	0	0	15	100
4. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprender y ayudarlos en su solución.	0	0	0	0	3	20	3	20	9	60	0	0	15	100
5. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	0	1	6,7	9	60	5	33,3	0	0	15	100
6. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados, auditiva, visual, sordo, ciego, intelectual, mental,	2	13,3	0	0	3	20	4	26,6	6	40	0	0	15	100

físico-motora, trastornos de desarrollo).														
7. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar	0	0	0	0	2	13,3	8	53,4	5	33,3	0	0	15	100
8. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	0	0	0	0	4	26,6	9	60	2	13,3	0	0	15	100
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	6,7	1	6,7	4	26,6	6	40	3	20	0	0	15	100
10. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	0	0	6	40	2	13,3	4	26,6	3	20	0	0	15	100
11. Diseño planes de mejora de la propia práctica docente.	1	6,7	1	6,7	7	46,7	3	20	3	20	0	0	15	100
12. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la signatura y del profesor).	3	20	0	0	3	20	6	40	3	20	0	0	15	100
13. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	1	6,7	2	13,3	1	6,7	5	33,3	6	40	0	0	15	100
14. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0	0	0	0	4	26,6	7	46,7	4	26,6	0	0	15	100
TOTAL	10	4,8	12	5,7	44	20,9	80	38,1	64	30,5	0	0	210	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya

Los datos obtenidos son muy alentadores para la Unidad Educativa Francisco José de Caldas, considerando que hay un alto porcentaje de los docentes que se manejan de manera eficiente en el contexto educativo; así entre las puntuaciones más altas, como son 3, 4 y 5, llegan a un porcentaje del 89,5%. Con lo cual se puede concluir que; el personal docente en general se preparó académicamente y científicamente, para asumir su rol en la institución educativa y sociedad, por otro lado señalan demostrar valores morales y de servicio a la comunidad si el caso lo requiere, por lo tanto está capacitado para el desarrollo de las labores educativas con eficiencia y sobre todo con un alto espíritu solidario y humanístico.

Considerando que hay un mínimo porcentaje de docentes que están en la escala de 1; 4,8%, Se debe proponer proyectos de capacitación y actualización de conocimientos, para que estos docentes tengan un buen desenvolvimiento en la institución.

3.2.2 La organización y la formación

Tabla 24: La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	60,0
No	6	40,0
No contesta	0	0,0
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya.

De acuerdo a la información registrada y tomada de los docentes, un 60% indican que la Unidad Educativa Francisco José de Caldas, sí ha propiciado cursos en los dos últimos años. Pero de igual manera, hay un 40% de docentes que indican que la Institución no ha propiciado cursos; Por los porcentajes que se manejan, se tendría que revisar los registros, o documentos de archivos, para obtener una información más veraz. Debe considerarse que el Ministerio de Educación constantemente está ofertando cursos de capacitación, con el objetivo de que ningún docente sea relegado legalmente al momento de aplicar los artículos de la LOEI.

Tabla 25: Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	26,67
No	11	73,33
No contesta	0	0,00
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya.

Un 73,33% de docentes encuestados, indican que la institución actualmente no está propiciando cursos o seminarios; lo cual sí es una situación como para poner atención, puesto que si a los docentes no se los capacita, los perjudicados directos serían la comunidad educativa perteneciente a esta Institución. En este aspecto las leyes que rigen el quehacer de las instituciones de educación pública, son muy explícitas; por lo que las autoridades de esta Unidad educativa deberían propiciar cursos de capacitación, para no verse afectado legalmente.

Tabla 26: Los cursos se realizan en función de:

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	1	6,67
Necesidades de actualización curricular	2	13,33
Leyes y reglamentos	1	6,67
Asignaturas que usted imparte	0	0,00
Reforma curricular	2	13,33
Planificación y programación curricular	1	6,67
No contesta	8	53,33
	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya.

Considerando que hay un alto porcentaje de docentes, 53,33%, que no contestan a esta pregunta, se puede inferir, que falta concienciar al personal docente para que se entere de las actividades que se realizan en el interior de la institución. Por otro lado hay una heterogeneidad de respuestas, 52,67%, que tienen conocimiento de que los cursos se realizan en función de varias opciones. Por tanto sería viable acudir a archivos de información de la institución para tener información veraz y objetiva. De acuerdo a la LOEI, todo docente debe conocer sus deberes y derechos bajo los cuales deberá desenvolverse

en la educación pública; caso contrario se corre el riesgo que por desconocimiento de lo articulado en esta Ley, sean amonestados.

Tabla 27: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	33,33
Casi siempre	5	33,33
A veces	3	20,00
Rara vez	2	13,33
Nunca	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas
Elaborado por: César Montoya.

Con los datos obtenidos se refleja que los Docentes de la Institución no están informados completamente de las actividades que realizan los directivos. Por tanto esta información es bastante subjetiva; y se tendría que acudir a los archivos para obtener la información verdadera. Deberían buscarse estrategias de comunicación entre la comunidad educativa de la Institución, como por ejemplo colgar pancartas con los respectivos anuncios, o por medio de la tecnología enviar correos masivos invocando la información a impartir, y de esta manera lograr que todos los docentes estén comunicados y enterados del día a día de la Institución.

Tabla 28: En las siguientes preguntas marque con una X el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima (bloque 6 del cuestionario).

La organización y la formación	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Rara vez		Nunca					
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	0	0	6	40	9	60	0	0	0	0	15	100
2. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes).	0	0	1	6,7	4	26,6	6	40	4	26,6	0	0	15	100
3. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	0	0	2	13,3	3	20	5	33,3	5	33,3	0	0	15	100
4. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión.)	0	0	1	6,7	2	13,3	8	53,3	4	26,6	0	0	15	100
5. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0	2	13,3	2	13,3	5	33,3	6	40	0	0	15	100
TOTAL	0	0	6	8%	17	22,6%	33	44%	19	25,3%	0	0	75	100

Los datos obtenidos son muy alentadores para la Unidad Educativa Francisco José de Caldas, en el aspecto Organización y Formación, considerando que hay un alto porcentaje de los docentes que se manejan de manera eficiente en el contexto Formación; así entre las puntuaciones más altas, como son las escalas 3, 4 y 5, llegan a un porcentaje del 92%.

De estos datos se puede concluir que la organización está muy bien estructurada y conoce cuáles son sus funciones y responsabilidades, su trabajo se cataloga especialmente en función de la eficiencia de su cuerpo docente y administradores. Con estos datos además se evidencia que los docentes conocen la LOEI, y sus disposiciones en cuanto a la carrera docente; Logrando de esta manera un mejor involucramiento y empoderamiento de todos sus miembros para una mejor integración institucional y social.

3.2.3 La tarea educativa

Tabla 29: Las materias que imparte tiene relación con su formación

	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	100
No	0	0
No contesta	0	0
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya

Se puede apreciar que las materias que actualmente están impartiendo los docentes en la institución educativa, si tienen relación con la especialidad de cada uno de los docentes; lo cual es muy positivo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Existe una favorable correlación entre la especialidad alcanzada por el docente y las materias que administrativamente está impartiendo y direccionando a sus estudiantes lo que permite que su labor sea efectiva ya que cuenta con el conocimiento necesario.

Tabla 30: Años de bachillerato en los que imparte asignatura

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	5	33,33
Primero y Segundo	0	0,00
Segundo y Tercero	4	26,67
Primero y Tercero	1	6,67
Primero	1	6,67
Segundo	1	6,67
Tercero	3	20,0
No contesta	0	0,00
Total	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de caldas

Elaborado por: César Montoya

De acuerdo a los datos obtenidos, la planta docente de la institución está distribuida en todos los años del bachillerato. Notándose que hay un 33,33% de docentes que dictan clases a los tres años del bachillerato. De la misma manera existe un 26,67% de docentes que imparten clases en dos años de bachillerato; con lo cual se puede inferir que la mayoría de docentes son conocidos por cada uno de los tres años de bachillerato.

Tabla 31: En las siguientes preguntas marque con una X el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima (bloque 6 del cuestionario).

Tabla 21: Marque con una X en el casillero que corresponda

La tarea educativa	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	0	0	0	0	2	13,3	8	53	5	33,3	0	0	15	100
2. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0	1	6,7	13	86,6	1	6,7	0	0	0	0	15	100
3. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	1	6,7	1	6,7	4	26,6	5	33,3	4	26,6	0	0	15	100
4. Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente	0	0	2	13,3	1	6,7	5	33,3	7	46,6	0	0	15	100
5. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	0	0	0	0	2	13,3	1	6,7	5	33,3	7	46,6	15	100
6. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	0	0	7	46,6	4	26,6	4	26,6	0	0	15	100
7. Planea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	6,7	2	13,3	4	26,6	5	33,3	2	13,3	1	6,7	15	100
8. Conoce la incidencia de la interacción profesor - alumno en la comunidad didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	0	0	5	33,3	3	20	7	46,6	0	0	15	100
9. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas	1	6,7	0	0	6	40	5	33,3	3	20	0	0	15	100

y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes															
10. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	0	0	9	60	6	40	0	0	15	100	
11. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	1	6,7	0	0	1	6,7	7	46,6	6	40	0	0	15	100	
12. Como docente evalué las destrezas con criterios de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	0	0	2	13,3	7	46,6	6	40	0	0	15	100	
13. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación se realiza de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	2	13,3	3	20	3	20	3	20	4	26,6	0	0	15	100	
14. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	2	13,3	1	6,7	5	33,3	7	46,6	0	0	15	100	
15. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	0	1	6,7	7	46,6	7	46,6	0	0	15	100	
16. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	0	1	6,7	6	40	7	46,6	1	6,7	15	100	
17. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de sus alumnos.	0	0	0	0	0	0	4	26,6	11	73,4	0	0	15	100	

18. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	0	0	5	33,3	4	26,6	6	40	0	0	15	100
19. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	0	0	4	26,6	4	26,6	7	46,6	0	0	15	100
20. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionarios...)	1	6,7	0	0	4	26,6	6	40	4	26,6	0	0	15	100
21. Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza prácticas de laboratorio y talleres	2	13,3	0	0	3	20	3	20	7	46,6	0	0	15	100
22. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	0	1	6,7	0	0	7	46,6	7	46,6	0	0	15	100
23. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	2	13,3	0	0	2	13,3	5	33,3	6	40	0	0	15	100
24. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	0	0	0	3	20	8	53,4	4	26,6	0	0	15	100
25. Planteo objetivos específicos de aprendizajes para cada planificación.	0	0	0	0	1	6,7	7	46,6	7	46,6	0	0	15	100
TOTAL	11	3%	12	3,2 %	75	20%	129	34,2 %	139	37,3 %	9	2,4 %	375	100 %
MEDIA ARITMÉTICA	0, 44	6,6 %	0, 48	7,2 %	3	45%	5,16		5,5 6		0,4			

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas
Elaborado por. César Montoya.

Los datos obtenidos son muy alentadores para la Unidad Educativa Francisco José de Caldas, en el aspecto Tarea Educativa, considerando que hay un alto porcentaje de los docentes que se manejan de manera eficiente en el contexto Educativo; así entre las puntuaciones más altas, como son las escalas 3, 4 y 5, llegan a un porcentaje del 92,20%.

De estos datos se puede concluir que la Institución como tal, tiene una fortaleza enorme por cuanto cuenta con una planta docente que conoce muy bien cuál es su rol en el entorno educativo, y que existiendo pequeñas falencias estas pueden ser superadas, por medio de planteamientos de proyectos de capacitación para que desarrollen sus habilidades y competencias que aún están ausentes.

3.3 Los cursos de formación

Tabla 32: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	14	93,33
De 6 a 10	1	6,67
De 11 a 15	0	0,00
De 16 a 20	0	0,00
De 21 a 25	0	0,00
De 26 a 30	0	0,00
De 31 a 35	0	0,00
De 36 a 40	0	0,00
De 41 a 45	0	0,00
De 46 a 50	0	0,00
Más de 51	0	0,00
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya.

Estos datos reflejan que hay un 93,33% de docentes encuestados que han asistido a cursos, teniendo como máximo un número de cinco cursos en los dos últimos años. Esta situación es una fortaleza que tiene la institución, y que debe seguir mejorando días tras día. Consientes están los docentes sobre la necesidad que tienen de la actualización de conocimientos y contenidos, para que así brinden servicios educativos de calidad, apoyados en normas de moralidad y códigos de eficiencia

Tabla 33: Totalización en horas

	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	0	0,0
26-50 horas	0	0,0
51-75 horas	2	13,0
76- 100 horas	13	87,0
Más de 76 horas	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya.

El 87 % de los docentes asisten a eventos de capacitación para mejorar la capacidad de servicio, con calidad profesional; para lo cual han dedicado aproximadamente un promedio de 100 horas de curso. Además se puede detectar que existe la predisposición por parte de los docentes, para acceder a la actualización académica y de esta manera estar acorde a las necesidades actuales del país.

Tabla 34: Hace que tiempo lo realizó

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	3	20,00
De 6 a 10 meses	3	20,00
De 11 a 15 meses	9	60,00
De 16 a 20 meses	0	0,00
De 21 a 24 meses	0	0,00
Más de 25 meses	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya.

Se puede detectar que hay un 60% de docentes de la institución que se han capacitado ya hace más de un año atrás; lo que significa que la institución debe organizar planes permanentes de capacitación y poner en cronograma, las alternativas que existen tanto a nivel gubernamental, como a nivel particular; y de esta forma estar en permanente capacitación.

Tabla 35: A este curso lo hizo con el auspicio de:

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	11	73,33
De la institución donde labora	2	13,33
Beca	0	0,00
Por cuenta propia	2	0,00
Otro auspicio	0	13,33
No contesta	0	0,00
Total	15	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas

Elaborado por: César Montoya.

Existe un 73,33% de docentes encuestados que afirman haber asistido a cursos de capacitación auspiciados por el gobierno; sería interesante que también hayan propuestas de cursos por parte de la institución, y por cuenta propia, para que el abanico de posibilidades sea más amplio, y de esta manera poder cumplir a cabalidad la gestión académica de los docentes.

Haciendo un análisis integral de esta investigación, se puede concluir, que cualquier investigación facilita o sirve de base para posteriores estudios, por lo tanto puede utilizarse esta investigación como punto de partida, para plantearse algunas interrogantes que aún no han sido investigadas o abordadas por el investigador; o se puede utilizar esta investigación con el afán de confrontar información con otras de similares características. No obstante, el investigador queda con el compromiso de seguir en la búsqueda del conocimiento, de mejorar y profundizar los conceptos trabajados, y aportar nuevas ideas que pueda aportar algún beneficio a la elaboración de proyectos relacionados.

**CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN
DOCENTE**

La aplicabilidad de la siguiente propuesta será factible en la medida en que la población objeto de estudio, sea receptiva y además esté abierta al cambio; lo cual generará los recursos humanos, materiales y financieros para su ejecución en todas sus fases.

En la Unidad Educativa “Francisco José de Caldas”, existe disposición al cambio y a la necesidad de capacitación con el firme propósito de brindar calidad educativa, lo que hará que existan cambios positivos y beneficiosos a corto, mediano y largo plazo.

4.1 Tema

El método de proyectos como estrategia didáctica para generar un aprendizaje significativo.

4.2 Modalidad de estudios

Presencial

4.3 Objetivos

4.3.1 Objetivo General

Mejorar la calidad profesional docente, investigadora y de gestión; de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Francisco José de Caldas, para desenvolverse de mejor manera en el proceso de enseñanza-aprendizaje que ejecutan en las aulas de la Institución; en el periodo académico 2013-2014.

4.3.2 Objetivos Específicos

- Potenciar el intercambio y la difusión de experiencias de buenas prácticas didácticas y pedagógicas.
- Comprender el nuevo contexto educativo y el nuevo perfil del docente.
- Adecuar los procesos de enseñanza-aprendizaje y las metodologías docentes al marco de la educación actual.
- Potenciar el aprendizaje por competencias de los docentes participantes.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Niveles formativos de los destinatarios

Este curso está dirigido a docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas” en todos los niveles, pues se enmarca en el campo pedagógico y constituye a su vez un instrumento aplicable en cualquier campo, contribuye al desarrollo de habilidades, conocimientos básicos, selección de materiales y la evaluación del aprendizaje, además permite la programación de proyectos por parte de alumnos y directivos que les permita la solución de problemas de aprendizaje para los estudiantes. También aportará con datos importantes previstos en la Ley y reglamento de educación.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Recurso técnico: computadora, acceso al internet

Recursos materiales: folletos, papelotes, tiza líquida, papel Bonn, etc.

Además de los recursos técnicos y materiales, es muy importante que los participantes tengan la buena predisposición al cambio, a la actualización de conocimientos, y sobre todo un cambio de actitud.

4.5 Breve descripción del curso

El curso está enfocado de tal forma que los participantes adquieran los conocimientos necesarios sobre las principales características del Método de Proyectos, conocimiento que será de mucha utilidad para ser aplicado en los salones de clases; y hacer que el proceso de enseñanza aprendizaje sea una actividad lúdica y enriquecedora, y no que se convierta en una actividad aburrida y sin sentido. Se aplicarán varias de las características de este método, durante el desarrollo del curso.

4.5.1 Contenidos del Curso

- ¿Qué es el método de proyectos?
- Cómo se organiza el método de proyectos
- Actividades y responsabilidades del alumno y del profesor en el método de proyectos

- Aprendizajes que fomenta el uso del método de proyectos
- La evaluación en el método de proyectos
- Dificultades y barreras para poner en práctica el método de proyectos
- Aplicativos con el método de proyectos

4.5.1.1 El método de proyectos como estrategia didáctica

Introducción

El aprendizaje basado en proyectos tiene cada vez mayor presencia como práctica habitual, en los diferentes enfoques que se los desee ubicar; así lo podemos ver como Método de instrucción, como Estrategia de aprendizaje, e incluso como Estrategia de trabajo. Sin importar el enfoque bajo el cual se aplique, se caracteriza porque tanto docentes como estudiantes, resuelven temas reales escogidos de acuerdo a sus intereses, haciendo grupos pequeños de trabajo.

El Aprendizaje Basado en Proyectos implica formar grupos pequeños de trabajo integrados por personas con perfiles diferentes, profesiones, áreas disciplinares, idiomas y culturas, pero con objetivos comunes como es resolver problemas reales. Estas diferencias ofrecen enormes oportunidades para el aprendizaje de la persona.

El desarrollo de proyectos, así como el desarrollo de soluciones de los problemas, se derivaron de la filosofía pragmática que establece que los conceptos son entendidos a través de las consecuencias observables y que el aprendizaje implica el contacto directo con el objeto de estudio.

En este Curso se presenta una visión general de esta estrategia didáctica, en donde se revisa desde sus conceptos y características, hasta llegar a los elementos necesarios para llevar a cabo su implementación y evaluación, incluyendo aspectos importantes como la organización del proyecto, los diferentes roles que juegan tanto los docentes como los estudiantes y los aprendizajes que desarrollan y fortalecen las habilidades, valores y actitudes de los participantes.

¿Qué es el método de proyectos?

"Los proyectos de trabajo suponen una manera de entender el sentido de la escolaridad basado en la enseñanza para la comprensión, lo que implica que los alumnos participen en

un proceso de investigación, que tiene sentido para ellos y ellas (no porque sea fácil o les gusta) y en el que utilizan diferentes estrategias de estudio; pueden participar en el proceso de planificación del propio aprendizaje, y les ayuda a ser flexibles, reconocer al "otro" y comprender su propio entorno personal y cultural. Esta actitud favorece la interpretación de la realidad y el antidogmatismo. Los proyectos así entendidos, apuntan hacia otra manera de representar el conocimiento escolar basado en el aprendizaje de la interpretación de la realidad, orientada hacia el establecimiento de relaciones entre la vida de los alumnos y profesores y el conocimiento que las disciplinas y otros saberes no disciplinares, van elaborando. Todo ello para favorecer el desarrollo de estrategias de indagación, interpretación y presentación del proceso seguido al estudiar un tema o un problema, que por su complejidad favorece el mejor conocimiento de los alumnos y los docentes de sí mismo y del mundo en el que viven". (Hernández, 1998).

El método de proyectos desde el aspecto de la educación, se entiende, donde los estudiantes toman una mayor responsabilidad de su propio aprendizaje y en donde aplican sus habilidades y conocimientos adquiridos en clases, a proyectos reales. Con el método de proyectos se busca que los estudiantes se enfrenten a situaciones, donde ellos se vean en la necesidad de rescatar, comprender y aplicar todo lo que han aprendido en clases, para poder resolver problemas, o proponer mejoras que vayan en beneficio de la sociedad donde se desenvuelven. Con este método, los estudiantes estimulan sus habilidades más fuertes y desarrollan otras nuevas; se impulsa en ellos el amor por el aprendizaje y un sentimiento de responsabilidad.

Definiciones del método de proyectos:

- Una estrategia que reconoce que el aprendizaje significativo lleva a los estudiantes a un proceso inherente de aprendizaje, a una capacidad de hacer trabajo relevante y a una necesidad de ser tomados seriamente.
- Un conjunto de atractivas experiencias de aprendizaje que involucran a los estudiantes en proyectos complejos y del mundo real a través de los cuales desarrollan y aplican habilidades y conocimientos.
- El método de proyectos es una estrategia de aprendizaje que se enfoca a los conceptos centrales y principios de una disciplina, involucra a los estudiantes en la solución de problemas y otras tareas significativas, les permite trabajar de manera

autónoma para construir su propio aprendizaje y culmina en resultados reales generados por ellos mismos.

Cómo se organiza el método de proyectos

Para planear un proyecto como estrategia de aprendizaje, es necesario al menos tener presente los siguientes pasos o elementos; existen diferentes maneras de planear un proyecto, pero ésta se considera bastante importante por cuanto es básica y puede ayudar a docentes que son principiantes en la utilización de proyectos como estrategia didáctica de aprendizaje.

a) Antes de la planeación de un proyecto.- se deben considerar los siguientes aspectos:

ALCANCE DEL PROYECTO

	Proyecto piloto	Proyecto a largo plazo
Duración	5-10 días	Un semestre
Complejidad	Un tema	Múltiples temas o materias
Tecnología	Limitada	Extensa
Alcance	Salón de clase	Comunidad
Apoyo	Un maestro	Varios maestros o comunidad

Autonomía de los estudiantes: es un punto importante a tener en cuenta para el buen desarrollo del aprendizaje y la efectividad del proyecto. Existe la autonomía Limitada y autonomía máxima.

Autonomía Limitada.- es donde el profesor determina las actividades y productos, además controla el tiempo y avance del proyecto.

Autonomía máxima.- Los estudiantes determinan las actividades y productos, además controla el tiempo y avance del proyecto.

b) Metas.- en la planeación de un proyecto es muy importante definir las metas u objetivos que se espera que los estudiantes logren al finalizarlo, así como los aprendizajes que deben ser adquiridos. Existen varias maneras de conseguir las metas o “grandes ideas” dentro de un proyecto: a) Usar estándares de contenidos como fuente de grandes ideas, b) Considerar lo que las personas hacen en su trabajo diario, c) Relacionar el aprendizaje de la clase con eventos locales, nacionales o mundiales y d) Incluir proyectos de servicio.

c) Resultados esperados en los estudiantes.- estos pueden ser:

- Conocimiento y desarrollo de habilidades.- son aquellos que los estudiantes conocerán y lo que serán capaces de hacer al finalizar el proyecto.
- Resultados del proceso de trabajo.- son las competencias, estrategias, actitudes y disposición que los estudiantes aprenderán durante su participación en el proyecto.

d) Preguntas guías.- Una pregunta guía permite dar coherencia a la poca o ninguna estructura de los problemas o actividades a las que se enfrentan los estudiantes que realizan un proyecto. Las preguntas guía conducen a los estudiantes al logro de los objetivos del proyecto. Cuando se piensa en diseñar las preguntas guía es necesario tomar en cuenta que:

- Deben ser provocativas
- Deben desarrollar alto nivel de conocimiento
- Deben promover un mayor conocimiento de la materia
- Deben representar un reto
- Deben extraerse de situaciones y/o problemáticas reales que sean interesantes
- Deben ser consistentes con los estándares curriculares
- Deben ser realizables

e) Subpreguntas y actividades potenciales.- Una vez definidas las preguntas guía es necesario hacer una lista con todas las subpreguntas y actividades potenciales derivadas de ella. Estas deben tener características como:

- Las subpreguntas deben ser respondidas antes de que la pregunta guía sea resuelta.
- Las actividades potenciales definen lo que los estudiantes deben hacer en la búsqueda de la respuesta a la pregunta guía.

f) Productos.- Los productos son construcciones, presentaciones y exhibiciones realizadas durante el proyecto. Si bien no es posible identificar por adelantado todos los productos que resultarán del proyecto, es necesario tomar un tiempo para pensar qué podrían los alumnos presentar, construir y diseñar. Los buenos productos deben seguir los siguientes criterios:

- Para completar el producto, los estudiantes deben entender, sintetizar y aplicar los resultados del proyecto. Los buenos productos obligan a los estudiantes a demostrar a profundidad que han entendido los conceptos y principios centrales de la materia y/o disciplina.
- Los resultados del proyecto deben ejemplificar situaciones reales. Esto se puede lograr escogiendo actividades que reflejen las situaciones reales relacionadas al proyecto.
- Los productos deben ser relevantes e interesantes para los alumnos.

g) Actividades del aprendizaje.- estas actividades deben ser construidas en bloques, de manera que lleven a los estudiantes a alcanzar contenidos de conocimiento, de desarrollo de habilidades y de resultados de procesos. A continuación mencionamos algunas actividades de aprendizajes que pueden construirse dentro del proyecto: planeación, investigación, consulta, construcción, pruebas, revisión-corrección de detalles, presentación, y demostración.

h) Apoyo instruccional.- El apoyo instruccional consiste en instrucción y apoyo con el fin de guiar el aprendizaje de los estudiantes, así como facilitar un exitoso desarrollo del producto del proyecto. Aunque algunos tipos de apoyo se dan de manera imprevista, en general pueden ser planeados con anticipación. Dentro del apoyo instruccional podemos citar los siguientes: orientación, lectura, demostración, modelos, retroalimentación de compañeros o profesores.

i) El ambiente de aprendizaje.- Los docentes pueden promover el éxito del proyecto creando óptimas condiciones de trabajo. Crear y mejorar los ambientes de aprendizaje es una estrategia que los docentes pueden utilizar para elevar el interés de los estudiantes por el proyecto. Es importante tener presente las siguientes recomendaciones para mejorar el ambiente de aprendizaje:

- Trate de llevar el proyecto más allá del salón de clases
- Cambie el aspecto del salón
- Asegure el trabajo para cada participante del grupo
- Defina con cuidado los grupos

j) Identificación de recursos.- Los recursos de información (libros, personas, Internet), así como las herramientas tecnológicas (computadoras, cámaras, impresoras) suministran lo necesario para que los estudiantes logren desarrollar los productos del proyecto. Los recursos pueden ser elementos disponibles y son incorporados al proyecto como elementos que deben ser localizados, colectados, construidos o comprados.

Actividades y responsabilidades del alumno y del profesor en el método de proyectos

Trabajar con el método de proyectos supone la definición de nuevos roles tanto para el estudiante como para el docente, muy diferentes a los ejercidos en otras técnicas y estrategias didácticas.

El método de proyectos proporciona a los estudiantes una experiencia de aprendizaje más enriquecedora y auténtica que otros métodos de aprendizaje, porque esta experiencia ocurre en un contexto social donde la interdependencia y la cooperación son cruciales para realizar cualquier actividad. Este contexto permite a los estudiantes prevenir y resolver conflictos interpersonales; los estudiantes ganan la confianza necesaria para desarrollar sus habilidades individuales, adquiriendo las competencias necesarias para desenvolverse en este mundo competitivo.

El método de proyectos genera en el estudiante:

- Se sienta más motivado, ya que él es quien resuelve los problemas, planea y dirige su propio proyecto.
- Dirija por sí mismo las actividades de aprendizaje.
- Se convierta en un descubridor, integrador y presentador de ideas.
- Defina sus propias tareas y trabaje en ellas, independientemente del tiempo que requieren.
- Se muestre comunicativo, afectuoso, productivo y responsable.
- Use la tecnología para manejar sus presentaciones o ampliar sus capacidades.
- Trabaje en grupo.
- Trabaje colaborativamente con otros.
- Construya, contribuya y sintetice información.
- Adquiera nuevas habilidades y desarrolle las que ya tiene.
- Genere resultados intelectualmente complejos que demuestren su aprendizaje.
- Se muestre responsable de escoger cómo demostrará su competencia.
- No se sienta temeroso de manejar cosas que no conoció a través del profesor y sepa que puede avanzar hasta donde piense que está bien.

El método de proyectos genera en el docente un rol diferente al que ejercía en la enseñanza tradicional:

- El aprendizaje pasa de las manos del profesor a las del alumno, de tal manera que éste pueda hacerse cargo de su propio aprendizaje.
- El docente está continuamente monitoreando la aplicación en el salón de clase, observando qué funcionó y qué no.
- El docente deja de pensar que tiene que hacerlo todo y da a sus estudiantes la parte más importante.
- El docente se convierte en un proveedor de recursos y en un participante de las actividades de aprendizaje.
- El profesor es visto por los estudiantes más que como un experto, como un asesor o colega.
- Ser más entrenador y modelador.
- Actuar menos como especialista.
- Usar más un pensamiento interdisciplinario.
- Realizar más evaluación multidimensional.
- Realizar más evaluación basada en el desempeño.
- Realizar menos evaluación basada en el conocimiento.

Por tanto el rol del docente pasa a un segundo plano, pues pasa de ser promotor a un simple facilitador de actividades para los estudiantes.

Aprendizajes que fomenta el uso del método de proyectos

El aprendizaje por proyectos tiene íntima relación con otras técnicas de enseñanza-aprendizaje, como son: el estudio por casos, el debate, el aprendizaje basado en problemas, entre otros. Con este tipo de aprendizaje, el estudiante además de adquirir los conocimientos propios de cada materia o disciplina; desarrollan otras habilidades y actitudes como:

- Solución de problemas.
- Responsabilidad.
- Hacer y mejorar preguntas.
- Debatir ideas.
- Diseñar planes y/o experimentos.
- Recolectar y analizar datos.
- Establecer conclusiones.
- Comunicar sus ideas y descubrimientos a otros.

- Manejo de muchas fuentes de información y disciplinas.
- Trabajo colaborativo.
- Usar herramientas cognitivas y ambientes de aprendizaje que motiven a los participantes a representar sus ideas (laboratorios computacionales, hipermedios, aplicaciones gráficas y telecomunicaciones).
- Aprender ideas y habilidades complejas en escenarios realistas.
- Construir su propio conocimiento, de manera que sea más fácil para los participantes transferir y retener información.
- Habilidades sociales relacionadas con el trabajo en grupo y la negociación.
- Habilidades y estrategias asociadas con la planeación, la conducción, el monitoreo y la evaluación de una variedad de investigaciones intelectuales; incluyendo resolución de problemas y hacer juicios de valor.
- Habilidades para "aprender a aprender" (por ejemplo: tomar notas, cuestionar, escuchar).
- Iniciativa propia.
- Persistencia.
- Autonomía.

La evaluación en el método de proyectos

Evaluar es emitir juicios respecto al logro de las metas u objetivos planteados en un proyecto. En este método se plantean dos tipos de evaluaciones: evaluación de los aprendizajes de los estudiantes y la evaluación de la efectividad del proyecto en general.

Evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.- para evaluar el aprendizaje de los estudiantes con relación a los objetivos del proyecto, es necesario considerar varios elementos:

- Evaluación basada en desempeño: los estudiantes realizan una actividad para demostrar lo que han aprendido.
- Evaluación basada en resultados: el trabajo de los estudiantes se evalúa para determinar lo que han aprendido.
- Evaluación basada en pruebas o exámenes: los estudiantes dan respuesta a preguntas orales o escritas.
- Reporte de autoevaluación: los estudiantes dan su propia evaluación acerca de lo que aprendieron, ya sea de manera oral y/o escrita.

La presentación de avances del proyecto, es considerada como un recurso para la evaluación; por cuanto estos avances por parte del estudiante permiten al docente tener varios elementos para evaluar el desarrollo del proyecto y los aprendizajes que los estudiantes van adquiriendo.

Evaluación de la efectividad del proyecto.- durante el desarrollo del proyecto, es importante las señales de avance y los resultados a mediano plazo del proyecto; por cuanto nos permite medir el progreso, y si algo está mal, poderlo encausar a la dirección correcta. Para conocer sobre el progreso del proyecto el docente puede hacer:

1. Pedir a los líderes de grupo reportes informales del progreso de grupo.
2. Asignar escritos rápidos al grupo.
3. Entrevistar a estudiantes seleccionados o al azar.
4. Monitorear el trabajo individual y en grupos.
5. Calendarizar sesiones semanales de reflexión para los grupos.
6. Escribir su propia bitácora en relación con cada proyecto.
7. Sentarse a discutir los avances del proyecto con el grupo.
8. Dirigir sesiones de información al término de actividades.

Dificultades y barreras para poner en práctica el método de proyectos

El método de proyectos, presenta varias dificultades y es necesario tratarlas para poder comprender la forma de enfrentarlas. Una objeción es que los proyectos pueden gastar grandes cantidades de tiempo de instrucción, reduciendo las oportunidades para otros aprendizajes. Además, dentro de una unidad del método de proyectos puede ser difícil obtener evidencia de que los estudiantes han alcanzado los objetivos establecidos, es decir, han aprendido algo de valor relacionado al programa. Finalmente, los proyectos son vulnerables a la crítica de que los estudiantes pasan la mayor parte de su tiempo llevando a cabo actividades que pueden no estar directamente relacionadas con el tema o no representar nuevos aprendizajes.

Riesgos descritos por los docentes:

- El miedo a cometer errores.
- A menudo se sienten incómodos porque no saben todo el contenido del curso.
- Son vulnerables a las críticas de los padres y la comunidad.

- Cuando trabajan solos con proyectos, pueden sentirse aislados de otros profesores.
- Las autoridades académicas pueden amonestar por no cubrir todo el programa del curso.

Obstáculos descritos por los docentes:

- Toma mucho tiempo de preparación.
- Los recursos existentes pueden ser insuficientes. □
- El apoyo de los directores y de otros profesores puede ser escaso.
- Existe la necesidad de cubrir completamente el programa del curso.
- Existe el enfoque del aprendizaje de lo básico y de elevar los resultados.
- Las metas de los proyectos no encajan con las metas asociadas con los estándares que se basan en exámenes.
- Por no ser una estrategia tradicional es difícil comunicar a los padres y a la comunidad lo que los estudiantes están haciendo y aprendiendo.
- Es difícil tener proyectos de larga duración con estudiantes muy jóvenes.
- Es difícil definir las metas de un proyecto.

Aplicativos con el método de proyectos

Aquí se presentaran algunos ejemplos en el aula; del uso del método de proyectos como estrategia didáctica para el aprendizaje de conocimientos.

4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del Tutor del Curso

Nombres: Milton Temistocles Andrade Salazar

Grado Académico: Ingeniero en Sistemas. Magister en Investigación Educativa y Docencia Universitaria.

Reseña académica y/o profesional: Docente de Pregrado y Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Líder del proyecto de investigación RVEA (Red Virtual de Enseñanza Aprendizaje) por parte de la PUCE SD.

4.5.3 Metodología

Los temas y subtemas componentes del Curso, serán socializados, disertados y analizados a través de enfoques dinámicos y participativos; se pondrá mayor énfasis en los apartados de mayor complejidad o que sean susceptibles de confusión. Se realizarán talleres de grupos pequeños de participantes para resolver los diferentes problemas planteados, se realizarán foros de discusión sobre determinados temas, además se enviarán trabajos aplicativos y de investigación para ser resueltos fuera del aula, estos trabajos pueden ser grupales o individuales, esto dependiendo de la complejidad de los mismos; los trabajos de investigación serán expuestos en el aula por los estudiantes.

4.5.4 Evaluación

4.5.4.1 Tipo de evaluación

Cualitativa: valores éticos y morales

Cuantitativa: Conocimiento

4.5.4.2 Sistema de evaluación

Para la evaluación de este curso, se consideraran las actitudes, habilidades, destrezas y los conocimientos adquiridos durante el proceso de aprendizaje.

La evaluación nos encaminará a un mejoramiento continuo de los procesos, cualidades y metodologías aplicadas por los participantes.

- Trabajos individuales 3 puntos
- Trabajos grupales 3 puntos
- Aplicación de prueba objetiva 4 puntos

4.6 Duración del curso

El curso tendrá una duración de 60 horas, distribuidas en 6 semanas, en cada una de las cuales se dictará 10 horas.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

SEMANA	TEMA/SUBTEMA	CONTENIDO
PRIMERA Del 2 al 6 de junio	PRELIMINARES	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del Tutor • Diagnóstico inicial de participantes • Panorámica general del Curso de Capacitación. • Introducción • Conceptualización del Método de Proyectos. • Nuevas actividades realizadas por el estudiante con el método e proyectos.
SEGUNDA Del 9 al 13 de junio	ORGANIZACIÓN DEL MÉTODO DE PROYECTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Pasos para planear un proyecto como estrategia de aprendizaje. • Elementos a considerarse en la planeación de un proyecto. • Grandes ideas dentro de un proyecto. • Consideraciones de tamaño para los grupos. • Consideraciones de los recursos tecnológicos.
TERCERA Del 16 al 20 de junio.	ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES DEL ESTUDIANTE Y EL DOCENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Roles para el alumno con el método de proyectos. • Roles para el docente con el método de proyectos.
CUARTA Del 23 al 27 de junio.	APRENDIZAJES QUE FOMENTA EL MÉTODO DE PROYECTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Relación del método de proyectos con otras técnicas de enseñanza-aprendizaje. • Habilidades y cambio de actitud con el método de proyecto.
QUINTA Del 30 de junio al 4 de julio.	LA EVALUACIÓN EN EL MÉTODO DE PROYECTOS	<ul style="list-style-type: none"> • La evaluación de resultados de los estudiantes. • La evaluación de la efectividad del proyecto en general. • La presentación de avances del proyecto como un recurso para la evaluación. • Reportes de progreso del proyecto.
SEXTA Del 7 al 11 de julio.	DIFICULTADES PARA PONER EN PRÁCTICA EL MÉTODO DE PROYECTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo asignado para el proyecto. • Evidencias del cumplimiento de los objetivos por parte del estudiante. • Riesgos y obstáculos descritos por docentes. • Problemas observados por investigadores. • Aplicativos mediante el método de proyectos

4.8 Costos del curso

El curso tendrá un costo simbólico de \$ 50,00 por persona, este costo dará derecho a entrega de material didáctico necesario para el desarrollo del mismo.

4.9 Certificación

Se entregará una certificación a los asistentes que cumplan las condiciones básicas estipuladas para la capacitación del Ministerio de educación como son:

- 1.- Asistir como mínimo el 90% de las horas de trabajo.
- 2.- Alcanzar una calificación de 7/10 en la evaluación planteada: realización de trabajos, participación individual, grupal y evaluación de salida.

4.10 Bibliografía

- Bermejo, L. (2005). Gerontología educativa: cómo diseñar proyectos educativos con personas mayores. Bogotá: Editorial medica panamericana S.A.
- Carrasco, J. (2004). Una didáctica para hoy: como enseñar mejor. Madrid: Ediciones Rialp, S.A.
- Charre, A. (2011). Aplicación del método de proyectos productivos como estrategias didácticas e la formación técnica. Lima.
- Frey, K. (1982). El método de proyectos. Weinheim/Basel: Beltz
- Hernández, F. (1998). Repensar la función de la Escuela desde los proyectos de trabajo. Artículo publicado en Patio. Revista Pedagógica, 6, 26-31.
- Jaramillo, F. (2013). Proyecto de investigación II. Loja: Ediloja Cia. Ltda.
- Litwin, E. (1995). Tecnología educativa. Políticas, historias, propuestas. Buenos Aires: Paidós.
- Lucarelli, E & Correa, E. (1996). ¿Cómo generamos proyectos en el aula?. Buenos Aires: Santillana.
- Pérez, M. (2008). Aprendizaje basado en proyectos colaborativos. Una experiencia en educación superior. Venezuela. Laurus.
- Reisch, R. (1990). Formación basada en proyectos y el método de textos-guía. Heidelberg: Hiba.
- Tortorelli, L. (1999). Enseñanza y Aprendizaje por proyectos. Buenos Aires: Kapelusz.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Se analizó las necesidades de Formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas y se determina que la mayoría del personal docente tiene título de tercer nivel acorde como lo señala el Art. 94 de la LOEI, tienen nombramiento lo que les permite dedicarse a tiempo completo a la carrera educativa.
- Con las ocho horas que diariamente tienen que laborar los docentes debido a las nuevas exigencias del Estado ecuatoriano; el acceso a la formación en posgrados de los docentes, se ha visto reducida a ser tomadas solo los fines de semana.
- La actualización académica de los docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas, por medio de cursos de capacitación ofertados, ha disminuido notablemente en el último periodo académico.
- Una vez diagnosticadas las necesidades de formación de los docentes de bachillerato se determina que la mayoría de docentes desean capacitarse en las áreas de:
 - TIC
 - Evaluación del aprendizaje
 - Métodos y recursos didácticos
- Existe una total apertura por parte de los docentes de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas; a tomar el curso “El método de proyectos como estrategia didáctica para generar un aprendizaje significativo”, planteado en esta investigación

RECOMENDACIONES

- Los directivos de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas, deben diseñar planes de mejoras los cuales deben estar incluidos en el POA; para de esta manera promover la capacitación de los docentes haciendo uso de las TIC, para brindar una educación participativa, dinámica, significativa e integral.

- Motivar a los docentes con títulos de tercer nivel, es decir pregrado, para que opten por el título de cuarto nivel, para que estén acorde a los estándares de desempeño profesional y del estándar de la calidad educativa.
- Generar espacios académicos en la Unidad Educativa, para socializar la Ley Orgánica de Educación Intercultural; con el propósito de que los docentes conozcan sus deberes y derechos normados; y de esta manera conseguir una buena convivencia institucional.
- Aprovechar que la Institución cuenta tanto con recurso humano e infraestructura tecnológica; para que los directivos promuevan cursos de capacitación para todos sus docentes en el área de las TIC.
- Se recomienda que los docentes de la Unidad Educativa, aprovechen los cursos de capacitación que dicta el Ministerio de Educación utilizando la jornada extracurricular como lo menciona el Acuerdo No. 317-11.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguerrondo. (2004). La Formación Profesional Docente. Recuperado: <http://www.ub.edu/>
- Brunner, J. (2003). Educación e Internet: La próxima revolución. USA: Breviarios
- Carrasco, J. (2004). Una didáctica para hoy: Como enseñar mejor. Alcalá: Ediciones Rialp S.A.
- Chiavenato, I. (2002). Administración en los nuevos tiempos. Colombia: McGraw-Hill.
- Cortijo, R. (2010). Cómo planificar y evaluar según el nuevo referente curricular del Ministerio de Educación. Quito: Santillana. S.A.
- Duart, J. & Sangrá, A. (2000). Formación universitaria por medio de la Web: Un modelo integrador para el aprendizaje superior. Barcelona: Ediuoc.
- Esteban, F. (2004): Excelentes profesionales y comprometidos ciudadanos. Un cambio de mirada desde la Universidad Bilbao.
- Fullan. (2002). La Formación Profesional Docente. Recuperado: <http://www.ub.edu/>
- Hernandez, F. (1998). Repensar la función de la Escuela desde los proyectos de trabajo, Artículo publicado en Patio. Revista Pedagógica.
- Jaramillo, F. (2013). Proyecto de investigación II. Loja: Ediloja Cia. Ltda.
- Jaramillo, F. (2012). Proyecto de investigación I. Loja: Ediloja Cia. Ltda.
- Kaufman, R. (1975). Planificación de sistemas educativos. México: Trillas.
- Martin, E. & Manso, J. & Álvarez, N. (2010). La formación y el desarrollo profesional de los docentes. Instituto de evaluación y asesoramiento educativo: (FUHEM).
- MINISTERIO DE EDUCACION DEL ECUADOR, decreto No. 1786. Agosto 2011. Recuperado: <http://net/paulyfermosa/el-nuevo-bachillerato-ecuatoriano>.
- MINISTERIO DE EDUCACION DEL ECUADOR: "Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador: 2006-2015. Recuperado: http://planipolis.iiep.unesco.org.upload/Ecuador/Ecuador_hacia_plan:_decenal.pdf.
- MINISTERIO DE EDUCACION DEL ECUADOR. Recuperado: <http://www.educacion.gob.ec>.
- Portilla, A. (2002). La formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación. España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Presidencia de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), REGISTRO OFICIAL No. 417, Quito 2011.
- Registro Oficial No. 417 (31 de Marzo del 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. [En línea], Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/loei.ht>

- Sandoval, L & Camargo, M. & Vergara, M. & Quiroga, A. (2008). Necesidades de formación docente en un estudio de instituciones educativas colombianas. España: Red de revistas latinas.
- Suplemento LOEI No. 754 (26 de julio de 2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. [En línea], disponible en: http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf
- Stufflebeam, D. & Shinkfield, A. (1987). Evaluación sistemática. Barcelona, España.
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.
- Vaillant. (2005). La Formación Profesional Docente. Recuperado: <http://www.ub.edu/>
- WITKIN (1996). HEWTON (1988). HAINANT (1979). “Tipos de Necesidades Formativas”. Recuperado: <http://www.bureauveritas.progsup.com/RRHHEnlaces> patrocinados.

PÁGINAS ELECTRÓNICAS

Projec Based Learning Handbook. Buck Institute for Education. CA:

<http://www.bie.org/pbl/overview/whatis.html>

Project based Learning Space. Houghton Mifflin Company:

<http://www.hmco.com/college/education/pbl/background.html>

<http://www.bie.org/pbl/overview/whatis.html>

<http://www.hmco.com/college/education/pbl/background.html>

<http://www-engl.cla.umn.edu/lkd/vfg/VFGHome>

<http://www.to.utwente.nl/ism/ism1-96/home.htm>

<http://www.asamblea.nacional.gob.ec/.documentos/constitución-2008.pdf>.

ANEXOS

Anexo 1: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)
DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

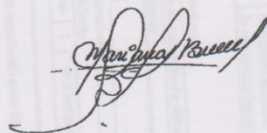
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación del Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012 - 2013".

Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá que los investigadores que son parte de esta propuesta nacional, investiguen ese escenario educativo y propongan cursos de formación que beneficiarán no solo a los profesionales de su institución educativa, sino que podrán ser replicados en otros contextos institucionales en donde los requerimientos sean iguales o por lo menos similares.

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, situación que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar esta actividad con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

Con la seguridad de que el presente pedido sea atendido favorablemente, de usted me suscribo no sin antes expresarle mi gratitud y consideración impercederas.

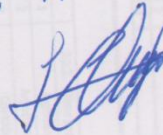
Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



*Autorizado
11-12-2012
Compañeros UATH: favor dar
facilidades para la encuesta el
lunes 17 diciembre*



*Buele
11-12-2012*



Anexo 2: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTES DE BACHILLERATO"

La Universidad Técnica Particular de Loja a través del Departamento de Ciencias de la Educación, con el fin de conocer cuáles son LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ECUADOR, solicita su colaboración como informante, el cuestionario es anónimo por lo que su aporte es especialmente valioso para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. El dar contestación al siguiente cuestionario no le tomará más de diez minutos.

Conteste las preguntas, encerrando en un círculo el numeral (ubicado en cada fila a la derecha)

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora:													
1.2. Provincia:					Ciudad:								
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4				
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:			Bachillerato en ciencias			5	Bachillerato técnico			6			
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:													
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios													
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería	4			
e. Otra, especifique cuál: _____													
Bachilleratos Técnicos Industriales:													
f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección		9		
j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapinería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13		
n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17		
r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____								19		
Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios													
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23		
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27		
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones Informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30		
ee. Otra, especifique cuál: _____													
Bachilleratos Técnicos Polivalentes													
ff. Contabilidad y administración		31	gg. Industrial		32	gg. Industrial		hh. Informática			33		
ii. Otra, especifique cuál: _____													
Bachilleratos Artísticos:													
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37		
nn. Otra, especifique cuál: _____													
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:													
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____						NO		2		
2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO													
2.1. Género:		Masculino			1	Femenino			2				
2.3 Estado civil:		Soltero		2	Casado		3	Viudo		4	Divorciado		5
2.2. Edad (en años cumplidos): _____													
2.3. Cargo que desempeña:		Docente		6	Técnico docente		7	Docente con funciones administrativas			8		
2.4. Tipo de relación laboral:													
Contratación indefinida		9	Nombramiento		10	Contratación ocasional		11	Reemplazo		12		

2.5. Tiempo de dedicación:					
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13	Por horas	14
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:			SI	15	NO
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:		1°	17	2°	18
				3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____					
FORMACIÓN DOCENTE					
3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee. <i>(señale una sola alternativa)</i>					
Bachillerato	1	Especialista (4* nivel)	4		
Nivel técnico o tecnológico superior	2	Maestría (4° nivel)	5		
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	3	PhD (4° nivel)	6		
Otros, especifique: _____					7

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

3.2.1. Ámbito educativo:		3.2.2. Otras profesiones:			
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	1	Ingeniero	6	Economista	10
Doctor en educación	2	Arquitecto	7	Médico	11
Psicólogo educativo	3	Contador	8	Veterinario	12
Psicopedagogo	4	Abogado	9		
Otras, especifique: _____		5		Otras, especifique : _____	
				13	

3.3 Si posee titulación de postgrado (4° nivel), este tiene relación con: *(marque, sólo si tiene postgrado)*

El ámbito educativo	1	Otros ámbitos, especifique:	2
---------------------	---	-----------------------------	---

3.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel:

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse: *(Señale el tipo de formación de mayor interés)*

a. Maestría	3	En el ámbito educativo. Especifique: _____ En otro ámbito. Especifique : _____
b. PhD	4	En el ámbito educativo. Especifique: _____ En otro ámbito. Especifique: _____

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años:			
4.1.2. Totalización en horas (aproximado):			
En cuanto al último curso recibido:			
4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó: _____			
4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación: _____			
4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:			
El gobierno 1	J De la institución donde labora Ud. 2	Beca 3	Por cuenta propia 4
Otros, especifique: _____			5

2.1 Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años:

SI	1	NO	2
----	---	----	---

4.2.1 Si la respuesta es afirmativa, cuál fue la temática del último curso que lo impartió: _____

3.1 Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos:

SI	1	NO	2
----	---	----	---

4.1 Cómo le gustaría recibir la capacitación: *(señale las alternativas que más le atraen)*

Presencial	1	Semipresencial	2	A distancia	3	Virtual/por Internet	4
------------	---	----------------	---	-------------	---	----------------------	---

4.4.1. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación:

De lunes a viernes	1	Fines de semana	2
--------------------	---	-----------------	---

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

Pedagogía educativa	1	Psicopedagogía	5	Políticas educativas para la administración	9
Teorías del aprendizaje	2	Métodos y recursos didácticos	6	Temas relacionados con las materias a su cargo	10
Valores y educación	3	Diseño y planificación curricular	7	Formación en temas de mi especialidad	11
Gerencia/Gestión educativa	4	Evaluación del aprendizaje	8	Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	12
				Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	13

4.5.1. Considera usted, que le falta algún tipo de capacitación. En qué temas. Especifique: ✓

✓

✓

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite (señale de 1 a 3 alternativas)

Falta de tiempo	1	Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	4
Altos costos de los cursos o capacitaciones	2	Falta de temas acordes con su preferencia	5
Falta de información	3	No es de su interés la capacitación profesional	6
Otros motivos, cuáles: _____			7

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se Imparten los cursos/capacitaciones (señale las alternativas de su preferencia)

Aparición de nuevas tecnologías	1	Necesidades de capacitación continua y permanente	3
Falta de cualificación profesional	2	Actualización de leyes y reglamentos	4
Requerimientos personales	5		
Otros. Especifique cuáles: _____			6

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones: (señale una o más alternativas)

La relación del curso con mi actividad docente	1	La facilidad de horarios	5
El prestigio del ponente	2	Lugar donde se realizó el evento	6
Obligatoriedad de asistencia	3	Me gusta capacitarme	7
Favorecen mi ascenso profesional	4		
Otros. Especifique cuáles: _____			8

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación (señale una alternativa)

Aspectos teóricos	1	Aspectos Técnicos/Prácticos	2	Ambos	3
-------------------	---	-----------------------------	---	-------	---

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1 La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años:

SI	1	NO	2
----	---	----	---

5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la Institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación:

SI	1	NO	2
----	---	----	---

5.2.1. En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:

Áreas del conocimiento	1	Asignaturas que usted imparte	4
Necesidades de actualización curricular	2	Reforma curricular	5
Leyes y reglamentos	3	Planificación y Programación curricular	6
Otras, especifique: _____			7

5.3. Los directivos de su Institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

(Marque una alternativa)

Siempre	1	Casi siempre	2	A veces	3	Rara vez	4	Nunca	5
---------	---	--------------	---	---------	---	----------	---	-------	---

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

6.1 En las siguientes preguntas, marque con una "X" el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima

Items	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
Items	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la Incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FAJ/2012-11-16/57Pág UTPL .MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONA

**Anexo 3: FOTOS DE LA ENCUESTA REALIZADA EN EL SALÓN DE
MAESTROS DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS”**

Foto 1: Fachada principal de la Unidad Educativa Francisco José de Caldas; entidad donde se aplicará la encuesta para el análisis de las necesidades de formación docentes de bachillerato, a los quince docentes que posee la unidad educativa.



Foto 2: Sala donde se reunieron a los quince docentes de la unidad educativa, para aplicarle el cuestionario de la encuesta. Luego con fecha diciembre 11 de 2012, el señor Rector autoriza la solicitud realizada **En el anexo 4** encontramos la autorización y confirmación de la institución seleccionada para proceder con la investigación; dicha conformación es dada por parte del equipo de planificación de la UTPL.



**Anexo 4: CONFIRMACIÓN DE INSTITUCIÓN SELECCIONADA PARA LA
INVESTIGACIÓN Y ENTREGA DE MATRIZ DE "NECESIDADES
FORMATIVAS 2012"**

mensaje - Hotmail

<http://sn145w.snt145.mail.live.com/mail/PrintMessages.aspx>

Re: confirmar institución seleccionada

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com)
Enviado: miércoles, 12 de diciembre de 2012 8:27:02
Para: CESAR GUILLERMO MONTOYA GAIBOR (cesarmontoya1972@hotmail.com)

Buenos días
Cesar

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

mir mensaje - Hotmail

<http://sn145w.snt145.mail.live.com/mail/PrintMessages.aspx>

Re:

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com)
Enviado: martes, 15 de enero de 2013 8:40:43
Para: CESAR GUILLERMO MONTOYA GAIBOR (cesarmontoya1972@hotmail.com)

Buenos días
Cesar

La matriz ha sido receptada, no existe ningun inconveniente, por tanto puede continuar con su trabajo

Saludos cordiales,

Equipo de planificación